Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8770073
Centre d'intérêt: 230

Hébert, André.

Quitte ou double : une problématique pour l'éducation des femmes et des filles qui travaillent et travailleront au moyen des nouvelles technologies / par André Hébert ; [pour le] Ministère de l'éducation, Direction de la technologie éducative. -- [Québec] : Le Ministère, 1986.
223 f. ; 28 cm.

Titre de la couv. Code: 55-0209. Bibliogr.: f. 211-223.

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province) Direction de la technologie éducative

---

Descripteur(s): Travail * Monde du travail * Marché du travail * Femme * Fille * Technologie * Formation professionnelle * Orientation professionnelle * Système scolaire

Identificateur(s) de sujet: Développement technologique * Education des femmes * Education des filles

---

Le problèmes qui occupe l'auteur est celui de l'inefficacité des interventions éducatives auprès des femmes qui travaillent avec les nouvelles technologies. Ce problème a son origine dans trois sources: 1. le statut de la femme; 2. les innovations technologiques actuelles; 3. la manière dont l'éducation dans ses interventions, en fait état. L'auteur a utilisé deux grilles d'analyse: l'une lui a permis de repérer les symptômes propres à chacun des trois grands secteurs qui composent sa problématique générale; l'autre lui a permis de regrouper ces symptômes et de les comparer selon cinq perspectives éducatives: le genre, la temporalité, l'intégralité, la mobilité et l'adéquation. Chacun des quinze points de rencontre des deux grilles rassemblées fait l'objet d'un chapitre. Ayant établi son diagnostic, l'auteur définit sa problématique: il ne saurait y avoir de solution sérieuse aux problèmes de la formation des femmes qui travaillent avec les nouvelles technologies sans que le système pédagogique soit complètement redessiné. En conclusion, l'auteur présente quelques hypothèses de solution.

Type de document: r

DIRECTION DE LA TECHNOLOGIE ÉDUCATIVE

QUITTE OU DOUBLE

UNE PROBLÉMATIQUE
POUR L'ÉDUCATION DES FEMMES ET DES FILLES
QUI TRAVAILLENT ET TRAVAILLERONT
AU MOYEN DES NOUVELLES TECHNOLOGIES.

DOCUMENT DE TRAVAIL

par ANDRÉ HÉBERT
Ministère de l'Éducation
Code: 55-0209
Mai 1986

Notre magisme technologique est à peine exploré. Il a plusieurs dimensions. J'en retiens quelques-unes. Telle la séduction d'instruments extraordinaires dont on ignore la genèse, la fabrication. Tel le complexe de fausse puissance qu'apporte une situation de purs utilisateurs de technologie conçue et réalisée par les autres. Nous n'avons pas fait notre propre révolution technologique et surtout nous n'en avons pas évalué les conséquences complexes: rejet et séduction à la fois, infantilisme et magisme, gaspillage et sous-productivité, "empêtrement" dans les gros appareils et appauvrissement des savoir-faire pratiques. Et voilà l'homme d'aujourd'hui, sans boussole, guidé au laser.

Jacques Grand'Maison, p. 106

DOCUMENT DE TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX 7

INTRODUCTION 8

A- LE SEUIL CRITIQUE DU PROBLÈME 18

1- Le problème du GENRE 19

Si l'éducation, par ses objectifs, ses préoccupations, ses programmes, ses us et coutumes, encourage la somme des marginalités et des discriminations que subissent les femmes et banalise leur travail par surcroît, nous n'évoluons pas vers un problème mais vers une catastrophe!

1.1 Le travail neutralisant 20
1.1.1 banalisation du travail 22
1.1.2 aliénation au travail 23
1.1.3 irresponsabilité des entreprises et institutions 24
1.1.4 crise ou valorisation du travail 25
1.1.5 des droits technologiques 27

1.2 La marginalité sexualisée 28
1.2.1 somme de marginalités et de discriminations . . 28
1.2.2 concentrations ségrégatives 30
1.2.3 nouvelles discriminations 32

1.3 La formation genrée 35
1.3.1 recherche par ou pour les femmes? 35
1.3.2 désexisation de l'éducation 37
1.3.3 une pédagogie propre aux femmes et aux filles . 38
1.3.4 faire chanter les mathématiques 42

2- Le problème de la TEMPORALITÉ 44

Si l'éducation, à cause de l'ambivalence de son action de former et de sélectionner à la fois, ajoute au double-fardeau, et éventuellement à la triple-tâche de la femme, et au double-préjudice du marché du travail qu'est le phénomène de déqualification-bipolarisation des tâches, nous allons vers un problème insoluble!

2.1 La structure monochrone de l'organisation du travail . 45
2.1.1 déqualification 47
2.1.2 bipolarisation 48
2.1.3 chômage et travail structurels 50
2.1.4 guet-apens de la mobilité 53

2.2 L'organisation polychrone de la femme 55
2.2.1 ne pas confondre mariage et sécurité d'emploi . 56
2.2.2 double-appartenance 56
2.2.3 problème de société 58
2.2.4 double-fardeau 59

2.3 La formation synchrone 62
2.3.1 éducation ou développement économique? 64
2.3.2 orientation ou prise de conscience? 65
2.3.3 déscolarisation ou scolarisation? 66

B- LE NOEUD DU PROBLÈME 69

3- Le problème de l'INTÉGRALITÉ 70

Si l'éducation permettait à sa clientèle féminine d'exprimer ses vues et d'exercer son pouvoir d'action sur la science et la technologie malgré le monopole actuel quasi-exclusivement masculin sur cette science et cette technologie, le problème serait moins hermétique mais telle n'est pas la situation!

3.1 Le développement ouvert de la technologie 71
3.1.1 d'une manière différente 73
3.1.2 contrôler le contrôle 74
3.1.3 contrôler le virage 76
3.1.4 attention aux tendances "par défaut" 77

3.2 Le développement intégral des filles 79
3.2.1 féminiser la science et la technologie 80
3.2.2 explorer de nouveaux espaces 80
3.2.3 affirmer l'espace connu 82
3.2.4 la femme, mieux préparée que l'homme vis-à-vis l'avenir 83

3.3 La formation intégrale 87
3.3.1 sortir du cercle vicieux 88
3.3.2 cesser de brûler les étapes 90
3.3.3 le syndrôme de l'écolier(e) 94

C- LES LIGNES DIRECTRICES 96

4- Le problème de la MOBILITÉ 97

Si l'éducation, malgré un marché du travail instable et en transformation à cause des changements technologiques, s'adaptait d'abord et avant tout aux conditions et types d'emplois occupés par les femmes, le problème serait cerné.

4.1 L'organisation flottante de l'emploi 98
4.1.1 l'automatisation fait tout bouger 99
4.1.2 déplacement des effectifs 100
4.1.3 pénurie de main-d'oeuvre possible 102

4.2 La mobilité fragile des travailleuses 104
4.2.1 mobilité professionnelle 105
4.2.2 mobilité socio-culturelle 106
4.2.3 mobilité financière 109
4.2.4 mobilité éducative 110

4.3 La formation adaptée 113
4.3.1 répercussions des nouvelles technologies sur l'éducation même 115
4.3.2 recyclage pertinent 119
4.3.3 ouverture au discontinu 121
4.3.4 accessibilité à tous les milieux 124

5- Le problème de l'ADÉQUATION 126

Si l'éducation formait adéquatement des filles et des femmes orientées adéquatement pour travailler avec des technologies gérées adéquatement, il n'y aurait pas à vrai dire de problème.

5.1 La gestion adéquate des innovations technologiques . . 127
5.1.1 conception du travail 128
5.1.2 croissance de la productivité et efficacité de l'entreprise 132
5.1.3 l'emphase des retombées économiques 136
5.1.4 rythme d'introducti.. de la technologie 139
5.1.5 gestion du changement: plusieurs approches . . 141

5.2 L'orientation adéquate des filles et des femmes 145
5.2.1 complémentarité ou contradiction 147
5.2.2 histoire économique de la femme 150
5.2.3 recherche de continuité ou discontinuité d'expérience 152

5.3 La formation adéquate 157
5.3.1 certains faits inadéquats 159
5.3.2 certains choix inadéquats 161
5.3.3 des formations adéquates 164
5.3.4 un choix accompli et un fait facultatif 168

D- DÉFINITION DE LA PROBLÉMATIQUE 169

En termes théoriques 175
En termes opérationnels 181

E- HYPOTHÈSES DE SOLUTION 192

Hypothèse de solution globale 193
Première hypothèse 198
Deuxième hypothèse 199
Troisième hypothèse 199
Ouverture sur d'autres recherches 200

F- CONCLUSION 205

BIBLIOGRAPHIE 210

LISTE DES TABLEAUX

		Pages
0-1	Grille d'analyse de la problématique	16
1-1	Comparaison entre les attitudes susceptibles de conduire à une crise du travail et à une revalorisation du travail	26
3-1	Comparaison entre les attitudes propres à un développement ouvert de la technologie et au déterminisme technologique	72
5-2	Comparaison du pourcentage de directrices et d'adjointes à la direction en rapport avec le pourcentage d'enseignantes aux différents niveaux d'enseignement	148
5-3	Vue générale du système d'éducation québécois: formations, niveaux, clientèles, sanctions, apprentissages	166
D-3	Un modèle d'apprentissage intégrant les nouvelles technologies de l'information et des communications	196

INTRODUCTION

> Mon objectif n'est pas la démobilisation, au contraire, je crois sincèrement qu'il y a plus d'efficacité dans la démarche lucide que dans l'aveuglement ou la négation de certaines réalités, dussent-elles en décourager quelques-unes.
>
> Denise Bombardier, (dans CISF) p. 121

La femme d'aujourd'hui est piégée. "Enfermée" chez elle ou "exposée" aux aléas du marché de l'emploi, son avenir se bouche et son passé se désagrège. En privé ou en société, elle risque de plus en plus la solitude. L'action ou la discrimination positive en sa faveur, c'était pour la vitrine (façade) du pouvoir, maintenant c'est le vrai pouvoir qui est en cause... il n'y aura plus d'action positive (Bombardier)!

La technologie d'aujourd'hui fait partie d'une ritournelle. Comme on a cru que la mécanique libérerait des travaux herculéens et ensuite, l'électricité des travaux serviles et mécaniques, l'on croit maintenant que l'électronique va nous soulager des modèles abrutissants de l'électro-mécanique (Hébert, 1983c)! Notre imagination débordante pour la création, la mise en marché et la consommation des produits à base de nouvelles technologies n'a d'égale que notre neurasthénie collective quant à la défense de la qualité de nos environnements humains!

L'éducation d'aujourd'hui forme par déformation professionnelle. Ou bien elle chausse ses bottes de sept lieues pour lécher celles des "puissants" et leur livrer au plus vite une main-d'oeuvre qui saura répondre à leurs exigences, ou bien elle se répand comme la lave d'un volcan qui uniformise (lire "standardise") tout

sur son passage, nous recyclant en écolier(e)s à vie! L'éducation a perdu la trace de la formation intégrale et ne se résout pas à la retrouver!

Voilà d'où vient le problème que nous allons cerner: du statut de la femme, des innovations technologiques actuelles et de la manière dont l'éducation, dans ses interventions, en fait état.

En effet, le problème qui nous occupe, l'inefficacité des interventions éducatives auprès des femmes et des filles qui travaillent et travailleront avec les nouvelles technologies, trouve son origine dans ces trois sources qui se recoupent de mille et une façons, entraînant autant de questions. Par exemple, deux faits qui se relient non sans peine: l'utilisation minoritaire de l'informatique "scolaire" par les filles et l'informatique "professionnelle" majoritairement utilisée par les travailleuses. Alors que les filles ont une préférence marquée pour des utilisations collectives et mêmes coopératives de l'ordinateur, ne leur offre-t-on pas malheureusement que des utilisations de style compétitif ou ludique pour émule? Comment espérer que les nouvelles technologies contribuent à la recherche de nouvelles idées et à la prise d'initiatives de la part des filles et des femmes alors que "le marché de l'informatique" ne leur offre que des produits pour personnes serviles et imitatrices, les invitant à simuler une réalité qui leur est étrangère et leur dissimulant la portée de la réalité qui leur est plus familière?

Un autre exemple: la discordance des prospectives que l'on peut qualifier de visions optimistes et pessimistes des effets des nouvelles technologies. Les optimistes partagent l'opinion que ces technologies sont, entre les mains des décideurs (euses), les outils idéaux pour accélérer la croissance économique parce qu'elles permettraient de:

- rendre les entreprises compétitives sur le plan international;

- favoriser l'excellence;

- augmenter la productivité du travail de bureau;

- créer de nouveaux emplois dans les domaines de la fabrication, de la vente et de la réparation du matériel et du logiciel informatique;

- créer de nouveaux services grâce à l'accroissement de la productivité et donc de ses retombées économiques.

Nouveaux emplois, nouveaux services, compétitivité, excellence, efficience... voilà bien des indicateurs propres à une croissance économique.

Les pessimistes, par contre, font une analyse très critique du phénomène et concluent à des "provocateurs" plutôt qu'à des indicateurs en affirmant que les nouvelles technologies contribuent à:

- faire perdre des emplois non seulement dans les entreprises qui les implantent mais aussi chez celles qui ne les implantent pas mais qui, par voie de conséquence, deviennent moins concurrentielles;

- accroître la productivité en diminuant la main-d'oeuvre, ce qui crée un chômage structurel;

- chiper le savoir-faire développé par les travailleurs et les travailleuses pour en investir des machines;

- créer principalement des emplois non qualifiés et mal rémunérés;

- parcelliser et déqualifier le travail;

- créer une situation d'insécurité, de compétition et d'isolement par le contrôle informatique du rendement;

- exiger une adaptation de ceux et celles qui en sont les moins capables étant donné leur manque de mobilité financière, éducative et géographique (i.e. les femmes et les personnes âgées);

- obliger d'acquérir une formation spécialisée qui risque de devenir désuète très rapidement.

Concurrence mortelle, chômage structurel, robotisation du savoir-faire, déqualification de la main-d'oeuvre, interchangeabilité des personnes... voilà en effet ce qui risque de provoquer une résistance très forte au changement (Carpentier, 1983; McNeil; Booth et Plowright)!

Un dernier exemple qui frise la contradiction: une éducation "permanente" qui veut se charger d'apprentissages "provisoires" et fugaces! Il y a dans les derniers vingt ans de notre histoire éducative une espèce de stagflation (Scholer). Malgré le foisonnement des méthodes d'apprentissage, les budgets importants affectés aux installations scolaires, l'attention soutenue apportée à la refonte des programmes et à l'évaluation de l'atteinte des objectifs, une opinion alarmiste de plus en plus répandue n'est-elle pas que l'éducation s'achemine vers un constat d'échec (Hébert, 1983b)? Un certain ressac conservateur et un mouvement vers l'excellence ou de retour aux valeurs fondamentales (back to basics) ne manifestent-ils pas une crise de confiance à l'égard de l'éducation, voir le rejet pur et simple des grandes réformes des deux dernières décennies (Scholer; C. Leclerc)?

On continue d'admettre que l'école obligatoire doit non seulement apprendre aux élèves à lire, à écrire et à compter, et maintenant à informatiser, mais doit aussi les amener à "comprendre leurs émotions, à "être en relation", à prendre en charge leur santé,

à coopérer, à respecter leur environnement, à exercer leur sens critique..." (C. Leclerc, p. 24). Cependant, lorsqu'on insiste sur le rendement de l'école ou sur son obligation à rendre des comptes (non pas aux enfants et à leurs parents mais à une sorte de "personne morale" plus ou moins identifiée qui jugerait au nom de la société), on en revient implacablement à une vision de l'école au service des "puissants" et de ceux ou celles qui peuvent réussir à se conformer à leurs normes. "On retrouve d'ailleurs dans cet effort d'intégration et d'adaptation à un univers toujours changeant un fatalisme qui n'est pas étranger au dogme calviniste et janséniste de la prédestination et selon lequel la réussite matérielle n'est réservée qu'aux élus" (Locas, p. 12).

Effectuer un retour aux valeurs sûres lorsque notre époque oppose l'accalmie du chômage "assuré" au stress du travail "rémunéré", l'oisiveté (loisir) à la productivité et ironiquement le "bien-être" social des déclassé(e)s à l'"impact" social des nouvelles technologies et de leurs mentors, c'est comme demander à une plante qu'on aurait mise en serre de se réacclimater à un milieu naturel mais devenu inhospitalier!

Pour tirer avantage du mouvement des mentalités vers le "back to basics", un peu de nuance ne ferait pas de tort! On peut et même on doit régénérer et vivre dans la vie actuelle des valeurs héritées du passé et jugées fondamentales à l'être humain mais on ne peut, sinon négativement, retourner en arrière afin de se donner l'illusion de faire face à la musique d'aujourd'hui!

Voilà donc à quel genre de sources l'analyse qui va suivre puisera pour clarifier sa problématique et chercher des voies de solution. Notre toile de fond sera québécoise mais nous savons que malgré certaines particularités contextuelles, toutes les parties du monde qui sont de plus en plus industrialisées et de moins en moins industrieuses ont le même problème.

Nous sommes conscient également qu'une telle problématique risque, autant par son analyse que par ses conclusions, d'alourdir le pessimisme qui pèse sur le système public d'éducation, elle risque aussi d'alimenter les attaques de ceux et celles qui sont technophobes et de décourager les efforts de ceux et celles qui oeuvrent et innovent authentiquement à la base. Néanmoins, ne serait-il pas encore plus grave de ne pas reconnaître la responsabilité qui revient au système d'éducation dans ce problème actuel et virtuel des femmes et des filles qui travaillent et travailleront au moyen des nouvelles technologies? Non seulement les risques mentionnés plus haut finiront par germer quand même dans le terrain de la naïveté mais encore la sérénité féminine ne sera peut-être plus au rendez-vous sous peu!

En effet, nous sommes comme en bout de piste du premier tour du féminisme et est bien habile qui connaît la suite! Il peut nous venir à l'esprit plusieurs hypothèses mais aucune n'est réellement fondée car la situation féminine est plutôt singulière. Par exemple, le système social actuel ne serait-il pas voué à une faillite générale et le fonctionnement même banal de la vie de tous les jours ne flancherait-il pas si les femmes décidaient de rester chez elles, à la maison (Balbo)?

D'un autre côté, n'est-il pas curieux que les réformatrices mettent constamment en opposition les nouvelles technologies et les tendances (secteurs, débouchés...) traditionnellement féminines? N'est-il pas étrange que les nouvelles technologies fassent aujourd'hui un ghetto de ce qui fut pour plusieurs femmes une occasion d'émancipation il y a 25 ans à peine (voire leur présence massive sur le marché du travail)? N'est-il pas surprenant que des tâches qui, depuis si longtemps et avec combien de façons, ont été accomplies par le genre féminin soient tout à coup vidées de leur sens, de leur valeur? Est-il possible que ce qui a eu tant de passé ait si peu d'avenir et même, en un sens, si peu de présent!

Nous tenterons, tout au long de l'analyse, de ne pas tomber dans le même travers que la plupart de ceux et celles qui étudient le problème général de l'impact des nouvelles technologies sur le travail de la femme lorsqu'ils (elles) n'abordent que l'aspect de son travail rémunéré pour négliger complètement ou presque son travail domestique et bénévole. Nous tenterons, au contraire, de mettre en évidence certains détails mais cela, sans étudier la femme comme si elle était une "poupée-robot" ou un automate qu'on peut démonter et remonter. Nous espérons pouvoir clarifier le problème qui la confronte à travers l'implantation des nouvelles technologies sans la mettre à l'épreuve, faire la lumière sur son problème et respecter son "clair-obscur"!

L'intérêt pour toute notre société de trouver certaines hypothèses de solution au problème qui nous occupe ici, ressort déjà de l'étude exploratoire que nous avons faite avant de plonger dans le vif du sujet. La question initiale se formulait approximativement comme suit: "qu'est-ce que l'éducation peut faire pour les femmes aux prises avec les nouvelles technologies dans leur travail rémunéré?" L'approche a évolué vers une nouvelle question qui est presque devenue la suivante: "qu'est-ce que les femmes peuvent faire pour l'éducation aux prises avec les nouvelles technologies dans sa mission de préparer à la vie professionnelle, domestique et volontaire?" Si l'étude exploratoire nous a pour ainsi dire poussé à inverser la proposition initiale, c'est qu'elle a mis en évidence que les femmes sont particulièrement aptes à composer avec les changements technologiques tant organisationnels, individuels que sociaux. L'idée nous est venue qu'elles préféraient et pouvaient venir en aide à la société dans son ensemble plutôt que d'être perçues comme des victimes ou des défavorisées face aux changements technologiques et qu'il y avait donc intérêt à voir pourquoi et comment!

On aura donc compris que l'analyse conduit de front trois problématiques. Les symptômes étudiés auraient permis et permettent d'ailleurs d'élaborer une problématique professionnelle, une problématique féministe et une **problématique éducative**; c'est cette dernière qui nous occupe actuellement sachant qu'elle ne peut pas faire

fi d'autres problématiques, particulièrement celles que nous avons choisies pour l'accompagner ici. Que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou dans celui de la formation continue, l'éducation doit rechercher quelles attitudes et quelles actions doivent être privilégiées et entreprises pour que la femme soit respectée et donc son statut amélioré dans le contexte actuel et virtuel des nouvelles technologies. Pour ce, nous n'avons pas reculé devant l'imprécision et même parfois l'imbroglio de certaines variables; pensons à la technologie éducative qui est en pleine recherche et développement, l'éducation des adultes, la formation professionnelle au secondaire, le financement du perfectionnement par les programmes à frais partagés (fédéral-provincial), etc.

Pour évaluer ce qui était dit et écrit sur la question, nous avons utilisé deux grilles d'analyse: l'une qui permit de repérer les symptômes propres à chacun des trois grands secteurs qui composent notre problématique générale, l'innovation technologique, le statut de la femme, l'intervention éducative et l'autre qui permit, par la suite, de regrouper ces symptômes et de les comparer entre eux selon cinq perspectives éducatives du problème, le genre, la temporalité, l'intégralité, la mobilité et l'adéquation. Chacun des quinze points de rencontre des deux grilles rassemblées fait l'objet d'un chapitre (voir tableau 0-1, page suivante).

TABLEAU 0-1: GRILLE D'ANALYSE DE LA PROBLÉMATIQUE

	Innovation technologique	Statut de la femme	Intervention éducative
Genre	travail neutralisant	marginalité sexualisée	formation genrée
Temporalité	structure monochrone de l'organisation du travail	organisation polychrone de la femme	formation synchrone
Intégralité	développement ouvert de la technologie	développement intégral des filles	formation intégrale
Mobilité	organisation flottante de l'emploi	mobilité fragile des travailleuses	formation adaptée
Adéquation	gestion adéquate des innovations technologiques	orientation adéquate des filles et des femmes	formation adéquate

Pour entreprendre et achever agréablement la lecture de cette problématique, le lecteur ou la lectrice devra se rappeler les points suivants:

- les nouvelles technologies de l'information et des communications ont été privilégiées parce que ce sont celles qui, selon l'opinion courante, affectent et affecteront le plus la clientèle féminine de l'éducation;

- ce sont les femmes qui travaillent et travailleront au moyen de ces technologies (sur le marché, à la maison ou pour leur plaisir) qui nous préoccupent et non pas celles qui travaillent sur la question des nouvelles technologies;

nous questionnons souvent la formation initiale avant la formation continue, d'abord pour ne pas perpétuer des problèmes qui ont pris racines dans celle-là, ensuite pour que la réforme possible de celle-ci ne soit pas un coup d'épée dans l'eau.

Finalement, qu'on nous permette de citer cette remarque qui, avec toutes les données que nous avons pu acquérir sur le problème, nous fait encore plus frissonner: "Ce sont (les femmes) qui se chargent encore en grande partie de l'éducation des enfants dans notre société. Ce sont encore les mères qui, dans leur immense majorité, se chargent de la première éducation des enfants préscolaires, qui décident à quel endroit et à quel moment il convient de commencer et de faire poursuivre la scolarité officielle des enfants, qui communiquent avec les enseignants, qui adhèrent et apportent leur soutien aux organisations de parents et d'enseignants (...) Les femmes devront donc être au premier rang lors de l'examen du potentiel offert par les ordinateurs en matière d'enseignement et lors de la prise de décisions sur la façon d'utiliser ces machines dans le domaine de l'apprentissage. **Toutefois, pour l'instant, personne n'a encore vraiment fait ce genre de remise en question. Les enseignantes et les mères sont habituellement les dernières personnes consultées lorsqu'il s'agit de savoir si l'ordinateur a sa place à l'école** (nous soulignons)" (Fischer et al, p. 55-56).

A- LE SEUIL CRITIQUE DU PROBLÈME

1- Le problème du GENRE

Si l'éducation, par ses objectifs, ses préoccupations, ses programmes, ses us et coutumes, encourage la somme des marginalités et des discriminations que subissent les femmes et banalise leur travail par surcroît, nous n'évoluons pas vers un problème mais vers une catastrophe!

> L'impossibilité faite à nombre d'hommes modernes de nourrir leurs tâches avec tout leur être semble entraîner, en contrepartie, l'impossibilité pour eux d'en tirer autre chose qu'un salaire. La rupture entre le métier et la vie paraît de plus en plus radicale.
>
> Le fait le plus marquant de la réalité de cette rupture est qu'elle soit non plus déplorée comme une "rançon du progrès", mais parfois célébrée par les technocrates comme une "vertu" génératrice de ce progrès. La prime de mobilité remplace la prime de fidélité et l'attachement au métier est dénoncé comme une passion coupable s'il vient tempérer la recherche du salaire maximum.
>
> Louis Cador, p.116

1.1 Le travail neutralisant

La multiplication des technologies automatisées change le sens du travail rémunéré et l'activité humaine in extenso. Le chas par lequel passe un certain sentiment d'agir de façon banalisée, aliénante ou dévalorisante, c'est le travail rémunéré ou organisé à l'heure du virage technologique. En effet, les nouvelles technologies percutent le volume de l'emploi, le contenu et l'organisation du travail et surtout les rapports humains eux-mêmes que ce soit sur les lieux de travail (production), dans l'échange ou la distribution des biens et services.

Le travail industrialisé (massifié) avait obligé l'individu à accepter une certaine distance entre son ouvrage et lui-même, le travail informatisé (cybernétique) semble, si l'on observe les pratiques actuelles, contraindre en plus l'individu à un lien provisoire et erratique avec l'ensemble de ses activités. Dans ce sens, le monde du travail encourage de plus en plus les emplois à temps partiel, la rotation du personnel, la spécialisation temporaire, la mutation latérale, le pool d'employé(e)s, etc.

Même les travaux ménagers sont transformés en profondeur car le foyer est de plus en plus envahi par les technologies (des outils pratiques jusqu'aux bidules les plus trompeurs) qui malheureusement grugent de façon endémique le budget familial et entraînent le milieu privé ou intime (de l'individu, du couple ou de la famille) dans des travaux de plus en plus solitaires, monotones, impersonnels et non écologiques. L'endettement familial devient la rançon de la mise à jour des individus car "l'investissement d'une famille canadienne moyenne dans son équipement ménager - et on pourrait en dire autant de tout foyer moderne - est de nos jours supérieur à l'investissement matériel moyen d'une usine pour un poste de travail manuel dans les deux tiers des nations du monde" (Illich, 1983, p.33).

Les femmes luttent depuis longtemps pour l'égalité des chances dans le travail rémunéré et les hommes commencent à demander l'égalité des satisfactions dans le travail domestique; il n'est pas sûr que les femmes gagnent au change. Cela n'est-il pas symptomatique d'une étanchéité entre les technologies du travail et la vie de tous les jours.

Il ne s'agit évidemment pas de prôner un retour à l'économie du bas de laine et à la planche à laver. Si l'on reconnaît à la femme sa puissance intuitive, il faudrait aussi accepter son avant-gardisme. Pour reprendre l'expression de nos mères, "elle (la femme) n'est pas venue au monde avec un torchon dans les mains." Et si,

encore aujourd'hui, il ne faut pas mélanger les torchons et les serviettes, distinguons entre l'attachement au métier et le travail payant mais neutralisant!

1.1.1 Banalisation du travail

Le temps des travailleuses et des travailleurs est devenu une marchandise qu'on paie: travail égale salaire. Pour celui ou celle qui paie, il s'agit de choisir au comptoir des compétences et main-d'oeuvre celui ou celle qui fera l'affaire à bon compte.

Par malheur pour les travailleuses et les travailleurs, à cause de la période de chômage élevé et stagnant que nous connaissons, on a beaucoup de choix pour "magasiner" ses employé(e)s; on choisit de préférence ceux et celles qui sont malléables puisqu'on a dressé les nouvelles technologies de manière à ce qu'elles se contentent de surveillant(e)s d'opérations et de commissionnaires d'informations. Les travailleuses et travailleurs font pour ainsi dire partie des stocks, maintenant; ils et elles sont devenu(e)s interchangeables!

La banalisation du travail, c'est "la perte du métier, (...) du pouvoir de signer son ouvrage: le tour de main dont on était fier, la minutie dont on faisait preuve. C'est la perte de toute possibilité de démontrer de la conscience professionnelle. (...) Par exemple, c'est la téléphoniste de Bell Canada qui ne peut plus s'intéresser à ses clients, se préoccuper de leurs besoins particuliers, être patiente et compréhensive avec des gens plus démunis, parce que tous ses appels sont sévèrement minutés" (FTQ, 1985a, p.16-17).

Les changements technologiques actuels sont-ils réalisables sans une baisse de qualité des services au public, sans dépersonnalisation de ces services et sans une perte de contrôle des travailleuses et des travailleurs sur leur travail?

1.1.2 Aliénation au travail

La permission de ne plus être démuni(e) financièrement et donc la possibilité de consommer les biens et services modernes se paient maintenant par leur contrepartie, l'aliénation au travail et le contrôle par les machines. Ce n'est plus ce qu'il ou qu'elle fait au travail qui est intéressant pour le travailleur ou la travailleuse mais ce que son salaire lui permet de faire ailleurs! Conséquemment l'employeur(e) aussi paye le prix de son contrôle accru sur la productivité de son entreprise ou de son institution: absentéisme, vandalisme, roulement du personnel, mauvais climat de travail, pressions pour hausser les salaires, etc. Or, "ceux qui pensent pouvoir éliminer ces problèmes par des changements technologiques sont comme des autruches qui se mettent la tête dans le sable car la société robotisée est une utopie de la fin du XIXe siècle et non du XXe siècle et d'ailleurs les changements technologiques ne peuvent que contribuer à entretenir ces problèmes de motivation au travail parce qu'ils le banalisent encore plus" (M. Simard, dans Lachance).

Il ne faut donc pas s'y méprendre; la situation est telle que nous en sommes à limiter les dégâts! Qu'est-ce qui est le plus souvent proposé? Si on oublie les solutions radicales qui sont plus idéologiques que fonctionnelles, trois types de remèdes sont proposés pour redresser le rapport travailleur ou travailleuse/travail:

1. favoriser la polyvalence plutôt que la spécialisation;

2. encourager la participation du travailleur et de la travailleuse à l'organisation de son travail; et

3. la formation continue.

Nous reviendrons plus loin sur la participation des travailleurs et travailleuses à l'organisation de leur travail

et sur la formation continue mais, sur la question de la polyvalence du travailleur ou de la travailleuse, précisons immédiatement que cette orientation a plus d'un sens et que, dans une certaine mesure, cette polyvalence peut encourager l'aliénation au travail. Que les travailleurs et les travailleuses fassent plusieurs tâches plutôt qu'une seule peut devenir une forme de déqualification (voir 2.1.1) s'il s'agit de tâches répétitives de codification, de fournir des données à la machine sans comprendre le but ou la logique de l'opération, de passer d'une tâche parcellisée à une autre contrôlée par la machine, etc. (Allaire). Il faut donc reconnaître que la polyvalence peut signifier une perte de savoir-faire et de maîtrise sur l'exécution de son travail pour le travailleur et la travailleuse; c'est ce qu'on appelle aussi l'aliénation au travail (Bernier). "En principe, pouvoir faire plusieurs tâches, ce n'est pas en soi déqualifiant ou humiliant. En pratique, faire quatre tâches ennuyeuses et routinières au lieu d'une, cela ne règle pas le problème de fond, qui en est un de contenu de tâche. C'est le contenu des tâches qu'il faut enrichir, plutôt que multiplier les tâches ennuyeuses" (FTQ, 1985a, p.17).

Si le travail est une source d'estime de soi- même et une façon d'établir son identité (Booth et Plowright), est-ce que les organismes décideurs, les administrateurs ou administratrices gestionnaires en général, font figurer une réalité de cette importance dans leurs grilles de planification?

1.1.3 Irresponsabilité des entreprises et institutions

Si le bien-être et le respect de la main-d'oeuvre apparaissent dans l'énoncé des plans et devis des entreprises ou des orientations et plans d'action des institutions, c'est souvent pour mettre un peu de miel sur un élément réducteur trop amer, permettre au service des relations publiques une marge de manoeuvre dérivative ou, pire encore, se donner bonne conscience devant des objectifs économiques qui n'ont rien à voir avec ce bien-être et ce respect. L'abandon ou la

réduction des programmes de formation dans plus de la moitié des entreprises ces dernières années (D. Benedict, dans Lachance), l'introduction sauvage et sans consultation des machines, les congédiements pour changements technologiques, etc. peuvent être considérés, dans une société démocratique, l'une des formes les plus évidentes d'irresponsabilité!

Question de donner un repère pour clarifier ce point en notre temps d'innovations technologiques, disons que serait considérée responsable et productive socialement l'entreprise ou l'institution qui utilise des ordinateurs en tant qu'outils permettant aux individus d'accomplir leurs tâches et irresponsable, l'entreprise ou l'institution qui utilise des individus pour accomplir les tâches que l'ordinateur ne peut pas accomplir (Booth et Plowright).

1.1.4 Crise ou valorisation du travail

Si l'on continuait de concevoir les tâches et d'organiser le travail selon l'ancien modèle industriel et les principes traditionnels qui y sont rattachés, l'informatisation qui permet une fragmentation encore plus poussée des emplois nous conduirait inévitablement vers une crise du travail (Saint-Pierre, 1985). Nous avons le choix entre une crise et une revalorisation du travail (voir le tableau 1-1).

Pour éviter une crise du travail, il faut donc "aménager des entreprises, des méthodes de gestion et des tâches qui permettent le recours maximal aux talents et aux compétences des individus pour obtenir un travail plus motivant et plus satisfaisant ainsi que des entreprises plus efficaces" (Jenkins, p.8).

Toutes ces indications ne sont pas à prendre avec un grain de sel car ce qui se passe actuellement au travail rejoint de plus en plus ce qui se passe dans nos vies privées, si bien que c'est tout le tissu social qui sera en état de crise. "Le stress au travail nous rend nerveux et irritables avec les membres de notre famille, avec nos amis, avec nos voi-

TABLEAU 1-1: Comparaison entre les attitudes susceptibles de conduire à une crise du travail et à une revalorisation du travail

la crise du travail, c'est:	la revalorisation du travail, c'est:
S'en remettre à la direction pour ce qui est des idées.	Reconnaître que les idées des employé(e)s peuvent rendre l'organisation efficace.
Imposer son autorité parce qu'on occupe un poste de direction.	Mériter son autorité par son sens des responsabilités et sa compétence.
Gérer les ressources humaines en fonction du rendement économique.	Ne pas dissocier la gestion des ressources humaines et la gestion des affaires.
Contrôler les tâches qu'on a d'abord dépersonnalisées.	Concevoir des tâches où les besoins humains et les impératifs techniques s'harmonisent.
Récompenser le travail par des mesures rémunératrices.	Satisfaire l'amour-propre et les besoins sociaux de la main-d'oeuvre.

(d'après D. Jenkins, dans Booth et Plowright, p.134)

sins. La fatigue physique d'autrefois a été remplacée par la fatigue nerveuse. Pour certains, l'alcoolisme et autres toxicomanies deviendront un refuge. Notre travail d'autrefois n'était pas sans danger, mais notre travail d'aujourd'hui, transformé par les changements technologiques, n'est pas plus inoffensif" (FTQ, 1985a, p.19).

1.1.5 Des droits technologiques

Tant et aussi longtemps qu'un redressement réel et concret n'aura pas été entrepris vers une revalorisation du travail, nous sommes désormais dans l'obligation de reconnaître que le marché du travail fait usage des nouvelles technologies pour d'autres motifs que:

- la création ou le maintien des emplois;
- l'amélioration des conditions de travail;
- le développement d'une nouvelle base industrielle;
- l'amélioration de la qualité de l'environnement.

(H. Shayken, dans Allaire).

Plusieurs conviennent qu'il y a lieu de se pencher sur les droits technologiques de la société, pour tous, toutes et chacun(e) de ses membres.

> La place qu'on attribue aux femmes dans la société sert de justification à bon nombre de pratiques discriminatoires à leur égard: salaires inférieurs pour un travail égal, double journée de travail, cantonnement dans les métiers ou occupations de type traditionnel et discrimination dans l'accès et les choix éducatifs. Ceci est vrai pour la majorité des femmes et encore plus pour celles qui travaillent à la maison.
>
> CEFA, p.139

1.2 La marginalité sexualisée.

Depuis un siècle, les femmes ont légalement accédé à l'ensemble des professions et carrières et travaillent en moyenne six fois plus longtemps (28 ans vs 5 ans) dans un emploi rémunéré. L'émergence du problème tient à ce que le salaire moyen de la femme s'établit à 60% du salaire moyen de l'homme... tout comme il y a un siècle! "Pas plus l'accès à l'enseignement que les stipulations légales ou la rhétorique révolutionnaire - politique, technologique, sexuelle - n'ont modifié le rapport d'infériorité des gains féminins par rapport aux gains masculins. Ce qui, à première vue, pourrait s'interpréter comme une série de progrès vers l'équité, n'est en fait, dans la perspective de la femme moyenne, qu'une série d'événements par lesquels un nombre accru de femmes a été incorporé sans bruit dans la population qui, professionnellement, subit une discrimination en raison de son sexe" (Illich, 1983, p.22).

1.2.1 Somme de marginalités et de discriminations

Il va de soi que la lutte pour l'égalité économique et l'égalité des chances quant aux avantages socioprofession-

nels et éducatifs n'aura pas été et n'est pas vaine; c'est aussi une question de dignité. Mais, si en plus des "victoires morales", une femme veut faire le point, découvrir ses potentialités et faire un choix personnel (perfectionnement, recyclage, changement d'orientation...) pour son propre projet de vie, voici, sous la simple forme d'une énumération, un certain nombre de problèmes ou situations problématiques à l'intérieur desquels elle risque de se retrouver:

- la non-reconnaissance de l'expérience et des connaissances acquises à la maison;
- une formation sur le tas non reconnue et surtout non-avantagée financièrement;
- le retour sur le marché du travail qui demande des habiletés abandonnées lors du séjour plus ou moins prolongé à la maison;
- l'inadmissibilité à certains cours de formation reliés à l'emploi étant donné l'absence du marché du travail;
- l'impossibilité pure et simple d'une formation reliée à l'emploi parce qu'elle travaille dans une PME;
- un programme de formation non conçu pour les femmes sauf pour les métiers traditionnels;
- l'obligation d'assumer des coûts supplémentaires tels le transport, la garde des enfants, la mode, etc.;
- le conflit entre les horaires du mari, des enfants, de son propre travail, etc.;
- les coûts du recyclage qu'elle doit demander à son mari le plus souvent;

- la tradition de suivre le mari s'il change d'emploi géographiquement;
- le temps partiel à horaire variable, la non-syndicalisation...;
- le support de famille pour la majorité des familles mono-parentales;
- la non-solidarité féminine pour ne pas dire la compétition sévère entre femmes dans les secteurs où elles sont concentrées;
- la triple-tâche: travail, maison, études;
- etc.

La volonté d'émancipation de n'importe quelle personne s'userait sur une telle somme de discriminations et de marginalités! (CEFA, 1982a). La femme, en plus de subir une discrimination dans le revenu et dans le métier, se voit marginalisée par le rôle même qu'elle assume implicitement dans la société.

1.2.2 Concentrations ségrégatives

"Si les femmes sont plus nombreuses sur le marché du travail, cela ne signifie pas qu'elles sont également présentes dans tous les secteurs d'emploi. La plupart des femmes, soit 8 sur 10, sont concentrées dans le secteur tertiaire. Elles travaillent dans les services médicaux et sociaux, le commerce, l'enseignement, l'hébergement et la restauration. En d'autres mots, elles font un travail "de femme". Elles servent, classent, vendent, soignent ou enseignent. Voilà qui n'est pas si différent des tâches qu'on leur réserve à la maison!" (Gouv. Qc, 1985, p.3).

Le problème de la concentration ne tient pas au type de travail que fait la femme mais au nombre de femmes qui font un même travail ou compétitionnent pour les mêmes emplois. Le document "Explorons de nouveaux espaces", dont est tirée la citation ci-avant, sensibilise dans le sens d'une solution immédiatement acceptable, soit envisager sa vie dans des métiers habituellement ou traditionnellement perçus comme masculins, mais risque, s'il est mal apprécié, d'encourager à moyen terme une forme de métastase, c'est-à-dire de migrer le problème de concentration de la main-d'oeuvre féminine ailleurs sans égards pour le type de travail.

Si, tout en poursuivant une qualification plus poussée comme tout le monde, les femmes sortent des concentrations d'emplois actuelles (ce qui, encore une fois, ne met pas automatiquement en cause le type de travail), l'avenir ne pourra faire autrement que les favoriser - si la réalité "majorité" a encore un sens ou une conséquence. En effet, on assiste depuis 25 ans à une baisse graduelle du taux de croissance de la population et on compte qu'à partir de 1990, les deux tiers de la croissance totale de la main-d'oeuvre sera féminine (Marcelle Leclerc). Par contre, si la main-d'oeuvre féminine, majoritaire ou pas, maintient sa tendance, contrainte ou pas, à se concentrer dans les mêmes groupes d'emplois, traditionnellement féminins ou pas, elle végètera dans des anciens ou nouveaux ghettos qui se caractériseront comme à l'accoutumée par des salaires bas pour des emplois non protégés et plafonnés (Tremblay).

C'est donc la concentration elle-même qui est ségrégative. Alors, il est souhaitable que la main-d'oeuvre féminine occupe de nouveaux espaces, par exemple les services aux entreprises (ingénieure-conseil, consultante en informatique, en finance ou en marketing, etc.) plutôt que seulement les services personnels (coiffeuse, esthéticienne, serveuse, etc.), ou s'attaque à de nouveaux champs disciplinaires comme les sciences appliquées et les sciences pures et non seulement les sciences humaines.

Néanmoins, il faut se rendre à l'évidence que la concentration actuelle de la main-d'oeuvre féminine est plutôt dramatique car si les nouvelles technologies sont réputées créer un chômage structurel principalement dans les banques, l'assurance, le commerce, les services personnels, l'hébergement, la restauration, l'administration publique et même l'éducation et la santé, 78% de la main-d'oeuvre féminine québécoise s'y trouve concentrée (S. Messier, dans Carpentier).

Il faut se rendre à l'évidence aussi que cette concentration est chronique car même si le tiers des travailleuses québécoises, soit 408 000, occupent des emplois de bureau actuellement et que ces emplois sont susceptibles de diminuer de 10% à 20% d'ici cinq ou dix ans, nous constatons que 59% des filles du secondaire étudient en commerce et secrétariat, que 57% des femmes de l'éducation aux adultes sont inscrites en administration et commerce et que 49% des étudiantes du CEGEP étudient en secrétariat ou en techniques administratives (S. Messier, dans Lord).

1.2.3 Nouvelles discriminations

Nous vivons une époque où l'on consacre son énergie aux études, à l'entraînement ou aux expériences pour pouvoir poursuivre sa carrière ou monter d'échelon, où l'on dépense l'équivalent du tiers de son temps de travail rien que pour se rendre à son lieu de travail (re. banlieusards et congestion routière), où l'on partage allégrement ses meilleures idées personnelles dans des cercles de qualité, etc. En somme, l'esprit de "sacrifice" ne manque pas et, quant à eux, les hommes sont en mal de rejoindre le dévouement presque légendaire de l'éternel féminin, ce qui ne manquera pas, d'après Illich, d'entraîner la discrimination même dans le travail fantôme:

> "L'accroissement prévisible du travail fantôme, se doublant de la réduction du volume du travail salarié, amènera un nouveau type de discrimination à l'en-

> contre des femmes, la discrimination dans le travail fantôme.
>
> Car le travail fantôme n'est pas le domaine exclusif des femmes. Il est nettement aussi unisexe que le travail salarié. Les hommes aussi ajoutent, sans rétribution, une valeur à la production industrielle." (Illich, 1983, p.35)

et aussi:

> "Dans l'économie fantôme, à laquelle les hommes sont, eux aussi, condamnés, ces derniers disputent aux femmes les formes les moins lassantes et les plus personnellement valorisantes de ce qu'on appelle le self-help (l'auto-assistance)" (Illich, 1983, p.173).

Dans la même veine, si nous revenons au travail rémunéré, quels sont les rôles les "moins lassants" et les "plus valorisants": être le cadre qui décide, l'auteur des informations et le détenteur du savoir, ou le personnel de soutien, celui ou celle qui traite les informations, les compile et les fournit sur demande? Les femmes font rarement partie des premiers mais assument la très grande majorité des seconds (H. Menzies, dans Allaire) et les nouvelles technologies donnent prétexte aux premiers pour se démarquer encore plus. En effet, il s'invente actuellement de nouvelles manières d'inégaliser l'accès à l'emploi, le contenu des tâches et forcément les exigences de formation qui hypothéqueront l'avenir (C. Saint-Pierre, dans Allaire), la seule chose qui reste égale au passé, c'est la primauté masculine!

Cette primauté masculine commence, et ce depuis longtemps, dès les bancs de l'école et lorsque, à la longue, on parvient à la débusquer, elle se reloge ailleurs. Actuellement, par exemple, une implantation non réussie des ordinateurs dans les écoles pourrait être accompagnée des stéréotypes sexuels dans le style "ordinateur scientifique pour les garçons" et "ordinateur livre de recettes pour les filles"! N'est-elle pas répandue la croyance que les filles sont moins douées que les garçons en mathématiques? Ajoutez à cette mesquinerie l'opinion qu'il faut être doué(e) en mathématiques pour faire un bon usage de l'informatique et vous pouvez compléter la règle de trois d'une nouvelle discrimination qui aura des répercussions sur la génération féminine montante, "les ordinateurs, c'est pas fait pour les filles!" (Fischer et al).

Pourtant, plus simple que les croyances et les opinions, la réalité indique que les filles boudent l'informatique par mimétisme des adultes (surtout les parents) si elles sont demeurées indifférentes au phénomène et, comme nous le verrons plus loin concernant tout le champ disciplinaire des sciences (1.3.4), si elles ont pris la peine d'approcher et d'essayer les appareils et se sont ensuite désintéressées, c'est pour se protéger face à des logiciels développés uniquement en fonction d'intérêts masculins (Irene Muira, dans Shaw).

> Se dire homme ou femme est tout à fait différent de se dire de sexe masculin ou féminin. À la différence du genre, qui signifie qu'on est ou bien un rond, ou bien un carré, le sexe est un rôle de base sur lequel peuvent s'édifier d'autres rôles. Dans le vernaculaire, on naît et on est élevé au sein du genre; le rôle du sexe, lui, s'acquiert. Vous pouvez toujours reprocher à vos parents ou à la société de vous avoir "assigné" un rôle sexuel, alors que vous ne pouvez vous en prendre à personne de votre parler vernaculaire ou de votre genre vernaculaire.
>
> Yvan Illich (1983), p.84

1.3 La formation genrée

Hypatie (370-415), Gabrielle Emilie de Breteuil (1706-1749), Sophie Germain (1776-1831), Mary Fairfax Somerville (1780-1872), Sofia Kovalevskaïa (1850-1891), Emy Noether (1882-1935)... l'histoire a toujours oublié que certains domaines comme les mathématiques étaient aussi occupés par les femmes et il est possible que se produise en mathématiques ce qui arrive en arts, en politique, en affaires... (Lafortune).

1.3.1 Recherche par ou pour les femmes?

Notre époque montre qu'il vaut mieux se méfier de la recherche qui vise à développer pour les femmes des nouvelles technologies. Cette recherche augmente habituellement leurs

tâches et le sexisme plutôt que les diminuer (V. Borremans, dans Illich, 1983). Avant la micro-électronique, l'électromécanique a permis d'inventer pour les femmes un ensemble d'appareils dits ménagers qui les a libérées des travaux dits ménagers afin qu'elles puissent avoir plus de loisirs, s'occuper mieux de leurs enfants, entreprendre un travail rémunérateur, etc. Le résultat connu donne souvent des consommatrices qui n'ont plus le temps ou les moyens d'avoir des enfants, dépensent un pourcentage important de leur salaire net au maintien du confort dit ménager et aux loisirs dits libérateurs et paniquent devant une vie qui les enchaîne dorénavant dans un double-fardeau (voir 2.2.4). On peut croire qu'une recherche et un développement par les femmes auraient alors évité le plus possible ces issues bloquées sans pour autant perdre de vue des objectifs de liberté.

L'histoire se répète maintenant avec la recherche et le développement des technologies de la micro-électronique. Si les femmes ne veulent pas se retrouver devant de nouvelles situations sans issue, il est plus que souhaitable qu'elles conduisent ou du moins dirigent des recherches pertinentes elles-mêmes. Évidemment, devant une tâche aussi urgente (le retard est déjà pris) et colossale, il est préférable de s'attaquer aux domaines négligés (souvent volontairement) ou "occultes": par exemple, les effets de l'introduction des nouvelles technologies aux niveaux individuel et organisationnel, les effets sur l'emploi dans une économie basée sur l'information (Booth et Plowright), la santé des femmes et les nouvelles technologies, par exemple les écrans cathodiques, spécialement là où les spécialistes se contredisent (Fischer et al), etc.

En somme, comme le disent si bien Fischer, Mounteer et Williams-Tierney dans Les femmes et l'informatique:

> "Individuellement ou collectivement,
> les femmes ne peuvent plus se permettre
> d'être "pauvres" en données, alors que
> d'autres autour d'elles sont "riches",

> en particulier lorsqu'une bonne partie des données se rapportent à elles. Les femmes peuvent participer activement à l'évolution constante de la société en faisant bon usage des données et en étant capables de fournir les données utiles à ceux et celles qui peuvent s'en servir" (p.78).

1.3.2 Désexisation de l'éducation

Le cercle vicieux du sexisme est bien connu: "Si la désexisation ne s'opère pas [d'abord en formation], il est impensable de songer à un marché du travail désexisé" (MEQ, 1984a, p.16) et "La discrimination sexiste s'incarne dans des choix éducatifs" (CEFA, p.140). C'est ce que la famille, ou l'école, ou n'importe quel autre milieu de vie permet aux garçons et aux filles de dire et faire qui trace l'avenir personnel et professionnel de tous, toutes et chacun(e) et ce, avec plus ou moins de stéréotypes sexuels (MEQ, 1985a). On n'arrive pas à désexiser l'éducation parce qu'on ne peut pas briser le cercle vicieux: la sous-scolarisation des femmes, la rareté et le manque d'attrait des modèles nouveaux à proposer aux jeunes, le maintien de la majorité des femmes dans des rôles traditionnels, etc. Inévitablement, tout cela se perpétue dans des choix éducatifs: en éducation des adultes, les femmes sont moins présentes que les hommes dans la formation reliée à l'emploi (14% contre 21%) et s'orientent surtout en formation sociale et culturelle (25% des femmes contre 15% des hommes) et cela réalimente le cercle vicieux famille-école-milieu (CEFA).

Il ne s'agit pas de dénigrer ou de nier l'importance et l'intérêt d'une formation sociale et culturelle pour tous et pour toutes. Au contraire, cette formation sociale et culturelle devrait, dès le primaire et le secondaire, expliquer et faire comprendre le sexisme et ses conséquences à long terme, de sorte que le cercle vicieux puisse un jour être rompu. Peut-être que le nouveau program-

me de Formation personnelle et sociale (pour le primaire et le secondaire) saura contribuer dans ce sens s'il est utilisé d'une façon perspicace; mais voilà un autre problème!

Quoique nous y reviendrons plus loin (voir 2.3.2), il y a lieu de mentionner que tout l'appareil qui sert à l'orientation des jeunes et des adultes pose problème, un problème qui fut mis en évidence par le Gouvernement du Québec dès 1984, dans son énoncé d'orientation et son plan d'action en éducation des adultes, intitulé Un projet d'éducation permanente:

> "La présence des femmes en éducation des adultes illustre la nécessité de changer les pratiques en matière d'orientation. Les femmes sont nombreuses à s'engager dans le domaine de la formation sociale et culturelle, d'une part, à cause du conditionnement qu'elles subissent quant à leur rôle social, d'autre part, parce que cela constitue le seul créneau qui leur est ouvert. Par ailleurs, quand elles ont accès à la formation en cours d'emploi, il s'agit le plus souvent d'un perfectionnement qui les cantonne dans des métiers déjà occupés et qui ne leur permet pas de se réorienter vers des secteurs plus prometteurs" (MEQ, 1984a, p.15).

1.3.3 Une pédagogie propre aux femmes et aux filles

L'école qui privilégie les méthodes modernes de gestion fonctionne selon un modèle "monochrone", linéaire, monoli-

thique et réglementé: la classe, l'horaire, le programme, le diplôme, etc. Les filles y foncent tête première dans un "univers masculin" et cependant, comme l'exprime si bien Edward T. Hall:

> "l'aspect inhumain des modèles monochrones est particulièrement aliénant pour les femmes et beaucoup d'entre elles se sont malheureusement "approprié" le monde monochrone, ne réalisant pas qu'une part de sexisme inconscient est liée à la monochronie" (p.67).

Ce modèle "masculin", les filles finissent par en décrocher pour aller vers le vague ou s'y accrochent comme modèle d'emprunt: l'insécurité ou l'artificiel en somme! La pédagogie inhérente à ce modèle ne semble pas coïncider avec la double- appartenance de la femme moderne (voir 2.2.2) non plus qu'avec son approche plus holistique (voir 3.2.1).

Même si "monochronie et polychronie désignent deux types de temps qui s'excluent mutuellement" (Hall, p.263), il ne faut pas comprendre ici qu'une pédagogie propre aux femmes et aux filles signifierait les garçons d'un bord et les filles de l'autre comme ce fut le cas anciennement (pour des motifs qui, d'ailleurs, n'avaient rien à voir avec le sens de ce que nous traitons ici). Les écoles sont maintenant mixtes mais la pédagogie employée s'appliquant autant aux filles qu'aux garçons, il faut être conscient que, dans une large mesure, les projets et problèmes d'action des unes et des autres sont différents.

Que la pédagogie soit étudiée par son input, l'enseignement, ou par son output, l'apprentissage, il faut, ici, comprendre "enseigner" dans le sens de reconnaître et de développer les dispositions présentes dans chaque être humain et instruire des connaissances et habiletés exigées par l'ordre social actuel; et "apprendre" dans le sens d'assimiler et d'incorporer à son intellect, à son monde affectif et physique, à ses projets et problèmes d'action (c'est-à-dire

là où on peut investir ses connaissances) ce qui est pertinent à son équilibre et à son harmonie pour sa santé physique, affective, mentale et spirituelle (Hébert, 1983b).

Quand nous évoquons une pédagogie propre aux femmes et aux filles, nous voulons tout simplement affirmer que l'étudiante doit d'abord et avant tout avoir son mot à dire. Nous voulons affirmer "qu'il est primordial que l'étudiante utilise sa tête, intègre ses propres intérêts, exerce son savoir faire et affirme son propre pouvoir d'apprentissage, que dans le cas contraire, [nous ne devons plus parler] d'apprentissage mais "d'apprêtage" puisque l'étudiante est alors considérée comme une "matière première" qu'on transforme ou comme une "marchandise" que l'on teste avant de l'envoyer sur le marché du travail" (Hébert, 1983b, p.22) ou de la retourner sur le marché du travail.

Or, il faudrait bien se rendre à l'évidence que les femmes d'expérience comme les filles subissent une formation qui ne correspond pas à leurs "problèmes ou projets d'action". Les femmes bénévoles, par exemple, au niveau de la relation d'aide, des droits de leurs protégé(e)s, etc. ou encore les femmes "collaboratrices" de leur mari au niveau de la comptabilité, de la planification, de la gestion, etc., ces femmes trouvent peu de programmes spécifiques et accessibles qui puissent répondre à leurs besoins (CEFA). Un autre exemple retentissant, ce sont toutes ces secrétaires, opératrices, commis ou secrétaires administratives qui, dans une proportion de 75%, considèrent la formation qu'elles ont reçue pour l'utilisation des machines à traitement de textes comme insuffisante (Desjardins et Morissette) et par conséquent au rabais. "Transcrire des données, ce n'est pas faire de l'informatique; être assise et dactylographier, même s'il s'agit d'un clavier d'ordinateur, c'est toujours faire de la dactylographie. On ne peut véritablement comprendre la machine et ses capacités qu'en faisant des expériences, en mettant ses notions à l'épreuve et en concevant ses propres projets informatiques. Le fait de savoir dactylographier (ou du moins d'en connaître le mécanisme), ce qui est le cas de nombreuses femmes et filles s'intéressant à l'ordinateur, est un atout dont elles devraient pouvoir

tirer parti pour améliorer leurs propres connaissances et pour réaliser leurs propres projets" (Fischer et al, p.60-61).

De plus, malgré tout ce que l'on peut s'imaginer de l'émancipation des filles des nouvelles générations, une enquête récente menée par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et dont le rapport s'intitule **Quand je pense à demain**, révèle que les adolescentes du niveau secondaire ne se basent pas sur des renseignements réalistes pour se faire une idée des exigences du marché du travail, de la difficulté qu'elles auront à concilier le soin aux enfants et une carrière exigeante, etc. Une des conclusions de l'auteure est sans équivoque:

> "Nous devons élaborer des méthodes plus efficaces pour sensibiliser les jeunes aux réalités de l'avenir sans pour autant les décourager ou étouffer leurs aspirations. Il faut leur faire prendre conscience des réalités des femmes sur le marché du travail, des répercussions possibles de la microtechnologie sur les emplois des femmes, des difficultés de la mère qui élève seule ses enfants, et de la nécessité de plus en plus pressante d'avoir deux revenus dans une famille. Les adolescentes ne peuvent faire des choix réalistes si elles ne connaissent pas ces réalités. Leur conception romantique de l'avenir s'explique en partie par le fait qu'elles ont une expérience très limitée du monde. Néanmoins, l'ensemble de notre société - parents, écoles, médias, groupes communautaires et gouvernements - est aussi à blâmer pour le peu de

> temps et d'énergie qu'elle consacre à la préparation de nos jeunes femmes en vue d'une vie adulte sûre et épanouie dans la société canadienne" (Baker, p.183).

1.3.4 Faire chanter les mathématiques

Un autre choix plus ou moins réaliste des étudiantes (surtout au niveau collégial) est celui d'abandonner les cours de mathématiques, ce qui a pour conséquence qu'elles sont sous-représentées dans le domaine des sciences, surtout des sciences appliquées. Cette situation n'en reviendrait pas à une question de discrimination sexuelle mais plutôt aux choix scolaires eux-mêmes ou, en d'autres mots, les filles n'ont pas peur des études supérieures et y accèdent mais choisissent des professions qui n'exigent pas de mathématiques (Cloutier). Quant à savoir pourquoi les filles s'orientent peu vers les mathématiques, les sciences et la technologie, plusieurs sortes ou niveaux d'explications sont à considérer.

Une première constatation nous amène automatiquement à penser que les filles s'éliminent d'elles-mêmes. Ne faisant pas assez confiance, d'une part, à leurs capacités mathématiques et à leurs chances de réussir en sciences, et, d'autre part, voulant jouer "gagnantes", - "j'aime mieux être première en ... que 'poche' en science!" - elles regardent d'emblée ailleurs qu'en sciences (Cloutier).

Un autre niveau d'explication nous indique des raisons qui tiendraient du genre comme tel. Par exemple, l'opinion préjudiciable qu'en mathématiques - sciences - technologie on perd sa sensibilité car pour y être admise, il faut avoir la couenne dure! D'autre part, une science "féminine" est en contradiction avec le modèle scientifique qui élabore ses théories loin des gens et se développe donc hors-contexte, dans des petites spécialités isolées et accessibles uni-

quement aux initiés; une science à la manière féminine n'aurait pas l'heur de plaire à une science à la manière traditionnelle (les méchant(e)s diront: masculine) et par conséquent le "recrutement" ne serait pas forcé du côté des filles! En d'autres mots, les filles et les femmes seront plus nombreuses en sciences et technologie le jour où la manière de connaître, de voir et sentir y sera plus holistique et contextuelle (interconnectedness and environmental sensitivity of ecology) (Menzies, 1984). Ne soyons donc pas étonné(e)s, non plus qu'attristé(e)s, que les filles boudent une science industrialisée qui compartimente la réalité!

Finalement, c'est souvent la substance même qui pose problème; en l'occurence ici, les mathématiques elles-mêmes. Par exemple, la géométrie euclidienne classique ne peut représenter fidèlement le monde environnant car elle est une sorte de moule idéalisé, une simplification "logique" incapable de rendre des réalités irrégulières, rugueuses, fragmentées, etc. Voilà pourtant la géométrie qu'on enseigne! Que fait-on de cette nouvelle géométrie plus "intuitive" (holistique et contextuelle) applicable à des champs d'intérêt aussi variés que la musique, la physique, la météorologie, la métallurgie, etc. que le mathématicien Benoît Mandelbrot a nommée "géométrie fractale"? Et si on ne s'était pas aperçu que la non participation des filles en sciences était symptomatique d'un problème "mathématique" et si "on ne s'était pas aperçu que les mathématiques d'il y a cent ans avaient un extraordinaire aspect graphique. Chez Poincaré ou chez Julia, il y avait sans doute beaucoup de géométrie, mais leurs successeurs ne voyaient pas ce côté géométrique parce qu'ils étaient trop abstraits. Il y a des dessins de Escher que Poincaré aurait pu faire... Pour prendre une comparaison, imaginez que l'étude des partitions des opéras de Verdi soit devenue une science extrêmement développée, mais qu'on se soit interdit de les écouter... Que dirait-on s'il se révélait aujourd'hui que Verdi peut être chanté? Eh bien, un des rôles de la géométrie fractale a été de faire chanter les mathématiques" (Mandelbrot, dans Pracontal, p.31).

2. Le problème de la TEMPORALITÉ

Si l'éducation, à cause de l'ambivalence de son action de former et de sélectionner à la fois, ajoute au double-fardeau, et éventuellement à la triple-tâche de la femme, et au double-préjudice du marché du travail qu'est le phénomène de la déqualification - bipolarisation des tâches, nous allons vers un problème insoluble!

> Les productivistes du temps, les pressés d'en finir avec l'histoire - ils s'appellent progressistes entre eux - n'en ont cure. Le passé leur échappe, le présent les impatiente, seul le futur les concerne. Mais "le futur de qui", "le futur de quoi"?
>
> Serge Moscovici, p.43

2.1 La structure monochrone de l'organisation du travail

Malgré les rumeurs que les fabricants de matériel de bureautique et les experts-conseil en la matière auraient mis au point des grilles permettant d'améliorer la productivité d'un travail de bureau, cette productivité resterait faible, avoue-t-on, par rapport aux autres secteurs d'activité. Il serait donc plus juste aujourd'hui d'affirmer que la productivité des bureaux est un concept illusoire tant et aussi longtemps qu'on ne peut y faire des mesures précises pour calculer le rapport extrants/intrants. Or, quantifier objectivement l'incidence d'un système intégré de bureautique sur le rendement général d'une unité de travail, ce qui serait la fleur de la gestion moderne, demeure une opération difficile: les mesures de la productivité ne sont-elles pas, ici, subjectives et qualitatives, les normes et les théories ne sont-elles pas, de plus, inexistantes (Trigon Systems Group)?

Tout autant sinon plus que le concept de productivité, celui d'automatisation est ambigu. D'une part l'automatisation peut améliorer le milieu de travail en éliminant certaines tâches fastidieuses pour en enrichir d'autres, mais d'autre part, comme la mécanisation d'hier, elle peut ne miser que sur la vitesse et l'efficacité d'exécution d'un travail et ainsi fragmenter les tâches

pour spécialiser et agglutiner les travailleurs et travailleuses dans une chaîne. "Il est courant de voir des machines programmées pour n'exécuter qu'une seule tâche, ce qui laisse peu de possibilités à ceux qui les opèrent d'exercer leur initiative et leur intelligence. Dans ce cas, le seul moyen dont dispose l'employé pour prouver à l'employeur sa compétence est la vitesse d'exécution, c'est-à-dire le nombre de frappes par minute. Toute autre compétence ou aptitude perd de sa pertinence et devient même superflue" (CCCSF, p.17).

Il fut un temps où l'on voyait affichée, en même temps qu'une offre d'emploi, la remarque "expérience pas nécessaire"; en serions-nous aujourd'hui à la remarque "compétence superflue"? La chose n'est peut-être pas si loufoque qu'elle en a l'air car l'exécution de plus en plus de tâches est sans cesse simplifiée, le temps de formation pour un nouvel emploi diminue et l'homme ou la femme de métier est souvent réduit(e) à contrôler une machine... pour laquelle d'ailleurs on continue de simplifier toujours plus les tâches... etc. Ainsi, on irait vers une déqualification du travail (Bernier), encore que les nouveaux emplois attirants demandent une qualification plus grande. Plusieurs sont donc d'avis que nous assistons à la création d'une élite technologique en même temps qu'à l'apparition d'un phénomène appelé bipolarisation, soit l'impossibilité pour les travailleuses et les travailleurs d'exercer une mobilité ascendante (Bernier, Carpentier, Menzies 1981, CCCSF). En somme, il y a de moins en moins d'emplois créés entre les emplois peu qualifiés de plus en plus nombreux et les emplois hautement qualifiés de plus en plus rares.

Une organisation du travail dans laquelle la "productivité" devient le concept clé, l'"automatisation" la voie royale, la "déqualification" et la "bipolarisation" le mal nécessaire, ne peut originer que d'une structure monochrone.

2.1.1 Déqualification

"L'automatisation du travail liée à l'information repose en grande partie sur deux facteurs principaux: la nature du travail (travail routinier par opposition à travail créateur) et la facilité avec laquelle on peut délimiter et isoler une activité dans la journée de travail du personnel. Les tâches non structurées seront plus difficiles à automatiser" (Booth et Plowright, p.23). Par contre, si les travailleurs et les travailleuses intellectuel(le)s, les personnes qui créent, conçoivent, prennent les décisions, etc., sont supposé(e)s moins vulnérables que ceux et celles qui traitent leurs informations, il ne faudrait pas oublier l'arrivée d'ici une dizaine d'années des systèmes experts fonctionnels, l'existence déjà de logiciels de résolution de problèmes, la tendance à la supervision électronique du rendement et du contenu du travail des exécutant(e)s. En effet, dans un tel environnement technologique, une gestion centralisée entraînerait probablement la déqualification et le chômage des cadres (Saint-Pierre, 1985) à moins que ces derniers se protègent en limitant l'accès aux informations disponibles, instituant ainsi leur propre rareté!

Qu'à cela ne tienne, le loup est déjà dans la bergerie mandarinale y comprise! Ce n'est plus de la science-fiction, l'accaparement des savoir-faire, leur fragmentation et leur transplantation dans des machines est devenu une priorité de la recherche et du développement, une garantie professionnelle, scientifique, commerciale et économique d'être un concurrent gagnant. Ce n'est plus de la science-fiction, mais c'est de la "gestion-fiction"! "Ces nouvelles machines dont les performances s'accroissent de jour en jour s'accaparent une part de plus en plus large du savoir- faire des travailleuses et travailleurs et cela, pas uniquement chez les moins qualifiés. C'est pouquoi il paraît maintenant dépassé d'associer ces appareils à la suppression des travaux de routine" (Carpentier, p.43).

L'état de vulnérabilité face à la déqualification n'étant plus seulement une question de compétence, de nouveaux

symptômes ont probablement surgi. À quoi remarque-t-on aujourd'hui qu'on fait partie du groupe des déqualifié(e)s? Un premier symptôme serait la formation elle-même: si sa formation consiste à apprendre à faire fonctionner une machine ou l'autre ou si son recyclage se fait en fonction d'une machine qui a été changée ou transformée, on est sur la voie de la déqualification. Un autre symptôme ressemblerait à du rattrapage: si on revise à la hausse sa définition de tâche ou si son syndicat négocie un relèvement des classifications d'emploi, c'est qu'il y a eu "déclassification" par rapport à hier, une autre façon de dire déqualification. Un dernier exemple de symptôme parmi plusieurs autres à mettre en évidence, c'est l'horaire de travail: si une entreprise ou un organisme a le choix entre des horaires de travail qui facilitent aux travailleuses et aux travailleurs l'accomplissement de projets personnels (études, famille, etc.) ou d'un rythme de vie moins stressant (éviter l'heure de pointe du trafic routier, ferroviaire ou autre...) et des horaires qui tirent avantage des périodes creuses de l'utilisation d'un réseau et (ou) d'un ordinateur et que ce sont ces derniers qui sont privilégiés, il y a probablement déqualification de la main-d'oeuvre car le choix tient à une dépendance à l'égard de la technologie (Booth et Plowright).

La "formation de deux groupes étanches à l'intérieur des milieux de travail, le petit groupe qui pense, la majorité qui exécute et surveille, constitue un choix d'organisation du travail" (FTQ, 1985a, p.17) qui consacre la déqualification et mène vers la bipolarisation du marché du travail.

2.1.2 Bipolarisation

La bipolarisation, c'est confier des tâches à l'élite technologique et trouver des emplois (jobs) à la main-d'oeuvre déqualifiée, féminine de préférence! De sorte que c'est aussi "un fossé infranchissable et générateur de conflits [qui] séparerait les deux groupes sur le plan des compétences" (Menzies, dans Booth et Plowright, p.86).

Néanmoins, il ne faut pas se méprendre dans l'analyse des causes du phénomène. Si les "effets négatifs ne sont pas tant liés à la technologie informatique qu'aux modalités de son implantation" (McNeil, p.6), ces modalités ont droit de cité à cause d'un ensemble de ségrégations bien servies par les attributs de l'informatique. Ainsi, à titre d'exemple, si les tâches routinières d'exécution à contenu professionnel faible sont surtout le lot de la main-d'oeuvre féminine, c'est que les personnes qui ont assigné les emplois ont sous-estimé les possibilités de la femme et sous-utilisé ses compétences; pour ces personnes, l'informatique ne vient que rafraîchir leurs préjugés et leur parti pris afin de mieux servir du réchauffé au plan de l'organisation du travail.

Donc, la bipolarisation c'est aussi des tâches vidées de leur sens et des occupations vidées de leur dignité d'un côté et, de l'autre côté, des structures remplies de rigidités et des organisations (planification, gestion...) remplies d'impacts imprévus ou incontrôlables comme le chômage, la mauvaise qualité de la vie au travail, etc.

Il ne faut pas se méprendre non plus dans l'analyse des effets du phénomène bipolaire. Revenons à l'exemple de la division des tâches à contenu professionnel faible ou élevé et à son effet, l'accentuation des ghettos d'emplois: "La nouvelle recomposition des postes produit une division entre, d'une part, les tâches d'exécution à contenu professionnel faible, routinières, et les tâches à contenu professionnel plus élevé, diversifiées faisant appel à l'analyse, à des choix décisionnels. On remarque dans la grande majorité des compagnies et des ministères que les premières sont tenues principalement par des femmes alors que les secondes, le sont majoritairement par des hommes" (Saint-Pierre, dans Poirier, p.103).

Ailleurs, le phénomène prend le visage d'une segmentation de la main-d'oeuvre entre marchés primaire et secon-

daire: "Le marché du travail est en réalité de plus en plus segmenté, composé du marché primaire de l'emploi - qui retient principalement les travailleurs mâles de 25 à 45 ans, qualifiés avec expérience, dans des secteurs plutôt syndiqués et offrant des emplois à temps plein - et du marché secondaire identifié par une offre de travailleurs composés de femmes retournant sur le marché du travail, de jeunes (qualifiés ou non) et d'immigrants sans expérience, dans des secteurs non syndiqués, présentant des emplois à temps partiel ou à temps plein ne nécessitant pas de qualification ou de grande expérience et incluant le travail au noir" (Monique Frappier-DesRochers, dans Poirier, p.49). Dans le domaine de l'information, on tranche entre "décider" et "soutenir" comme s'il existait un blindage entre l'un et l'autre: "Il y a déjà un écart de compétence entre le travail de soutien où on manipule simplement l'information et le travail des professionnels, des gestionnaires et des décisionnaires qui utilisent les procédures automatiques. Et cet écart s'élargit, jour après jour, davantage, à un tel point qu'un jour il représentera une autre barrière impénétrable entre les femmes et leur participation à la révolution informatique. Les femmes seront encore à la maison, "enceintes, sur les genoux, dans la cuisine". Près d'un million de femmes [canadiennes] vont se trouver en chômage d'ici 1990 si nous ne faisons rien pour changer ces tendances actuelles" (Menzies, dans Poirier, p.25).

2.1.3 Chômage et travail structurels

Entre le chômage conjoncturel (saisonnier, frictionnel, technologique, technique...) et le chômage structurel, il y a normalement une antinomie non équivoque; l'apparition du cheval vapeur par exemple a déclenché un chômage structurel chez les maréchaux-ferrants et une baisse des affaires ou une expansion chez les forgerons selon qu'ils ont diversifié ou non leurs opérations. Mais que faut-il penser d'"une croissance sans emploi et d'une expansion sans augmentation de personnel" (Menzies, 1981)? Notre époque devrait donc faire aussi une distinction entre "travail conjoncturel" et "travail structurel" car plus

que jamais auparavant et malgré les différents concepts de société des loisirs, notre société consommatrice est basée sur le salaire, c'est-à-dire le travail rémunéré et sur la rareté, c'est-à-dire la hiérarchie des emplois. Il y aurait proportionnellement de plus en plus de chômeurs et chômeuses structurel(le)s - les inutiles - et de moins en moins de travailleurs et travailleuses structurel(le)s - les indispensables - ; ce qui a fait apparaître deux nouvelles catégories sociales, l'une à chaque extrémité de l'échelle, les "assistés sociaux" et les "nouveaux riches" (yuppies et cie). Voilà ce à quoi contribuerait notre façon actuelle de développer la technologie.

Le scénario de la progression vers l'inutilité ou le chômage structurel contemporain est une règle de trois. D'abord le niveau d'emploi ou la sorte de travail: le premier niveau décide les buts d'un plan d'action à poursuivre (patrons), le deuxième niveau les moyens pour mettre en action ce plan (administrateurs) et le dernier niveau exécute ce qui est décidé de la manière prévue, il soutient (Menzies, dans Poirier); ce dernier niveau est rempli de candidat(e)s à l'inutilité, tout dépendant des buts et moyens privilégiés. Ensuite le sous-secteur auquel on appartient: si on travaille dans un domaine qui privilégie l'application des nouvelles technologies micro-électroniques comme les institutions financières (banques, assurances, etc.), les services à la personne (administration publique, etc.), on fait aussi partie des candidat(e)s de l'inutilité à venir (Suzanne Messier, dans Carpentier). Finalement, les emplois créés n'apparaissent habituellement que chez les nouveaux organismes ou les entreprises concurrentes et la plupart du temps dans un autre secteur d'activité.

Dans notre exemple du début, notre maréchal-ferrant s'est le plus souvent transformé en forgeron ou en ajusteur s'il ne l'était pas déjà mais, aujourd'hui, comment les secrétaires-dactylo pourraient-elles toutes se transformer en adjointes-administratives ou les caissières en agentes-conseil au crédit? "Ceci entraînera nécessairement des efforts d'adaptation énormes pour la main-d'oeuvre affectée et, à défaut de supports adéquats, du chômage. Qui plus est, on

estime généralement - et ce, peu importe l'enseigne où l'on se loge (optimiste vs pessimiste) - que les populations qui auront à subir ces adaptations sont celles qui sont souvent les moins outillées pour y faire face, à savoir les femmes, les personnes âgées..." (Carpentier, p.39-40).

D'ici à ce que cette situation, décrite ci-haut de façon quelque peu pessimiste, devienne flagrante, que la demande pour certains types de main-d'oeuvre soit éliminée ou diminue à cause d'une productivité assurée technologiquement, le chômage dont il est question ici existe mais sous différents déguisements, ce qui permet aux optimistes d'affirmer qu'il s'agit d'une érosion naturelle des effectifs. Ces déguisements les plus connus maintenant visent tous à une productivité égale ou plus grande avec une main-d'oeuvre moins nombreuse et (ou) moins coûteuse. La diminution "camouflée" de main-d'oeuvre est rendue possible par une gestion "avertie" du pourcentage normal de mobilité des travailleurs et travailleuses et (ou) par une organisation "modernisée" des structures de travail: la rotation de la main-d'oeuvre et le non-comblement d'une vacance dans le premier cas, la mutation latérale (appelée aussi mobilité horizontale) et le temps partiel dans l'autre.

Devant une telle distorsion entre le discours sur l'augmentation de productivité qui crée des emplois et l'autre qui en élimine, certains considèrent que le discours officiel masque le problème majeur de la pénurie d'emplois par celui, beaucoup moins répandu, de la pénurie de compétences (Tremblay), d'autres calculent que d'ici quinze ans, le million de travailleurs et travailleuses qui auront pris leur retraite ne sauraient être remplacés par les jeunes et les nouvelles travailleuses (femmes mariées travaillant à temps partiel) qui arriveront sur le marché du travail (M. Simard, dans Lachance). Pour notre part, compte tenu de ce que nous avons exposé plus haut sur la déqualification et la bipolarisation, nous avons cru qu'il fallait aussi nous interroger sur la sorte d'emplois. Voilà pourquoi aussi croyons-nous que "nous devons coordonner nos efforts et planifier pour l'avenir sinon il se pourrait que, d'ici quelques années, le travail soit un privilège réservé à quelques initiés" (Morin, dans Poirier, p.36).

2.1.4 Guet-apens de la mobilité

Face à un avenir bouché ou à rabais, on songe habituellement à changer d'orientation mais il semble, actuellement, que la grande majorité des travailleurs et travailleuses soient piégés, qu'ils changent ou pas d'emploi. Une des raisons de ce guet-apens est, doit-on le répéter, l'organisation même du travail qui fait disparaître le contenu professionnel des tâches: le travail n'est plus une responsabilité opérationnelle mais une opération surveillée. "La réduction des besoins de formation professionnelle pour effectuer les tâches reliées au bureau automatisé permet d'accroître la mobilité horizontale de la main-d'oeuvre sur des tâches qui se ressemblent de plus en plus, quelle que soit la nature du service ou de la production" (Saint-Pierre, dans Poirier, p.102).

Si la mobilité horizontale est un piège dans une même unité de travail, la mobilité professionnelle, industrielle ou régionale est un piège beaucoup plus mortel. Non seulement on y perd son statut et son ancienneté, le côté rassurant du déjà connu, ses amis et ses connaissances, son train-train déjà rodé, etc. mais surtout on se livre à un pseudo-système de planification du flux de la main-d'oeuvre dont on ne découvre finalement que l'inexistence ou à tout le moins l'"inopérance"! (McNeil, dans Poirier). Tous ceux qui pour une raison ou l'autre se sont penchés sur le sort des travailleurs et travailleuses qui naviguent dans le phénomène des coupures ou de la création d'emplois, savent que la question du flux de la main-d'oeuvre ne trouve aucune réponse puisque l'ignorance y règne en maître.

C'est ce qui nous fait reconnaître que la mobilité est actuellement un guet-apens, même si le piège n'est que permis par l'ignorance ou l'incongruence de ceux et celles qui vaquent au flux de la main-d'oeuvre. La non-transférabilité des régimes de retraite, la méconnaissance des caractéristiques de la mobilité chez les responsables des structures d'accueil propres au chômage, au recyclage ou au transfert d'emplois en général nous obligent à reconnaître que "le fonc-

tionnement du marché du travail pénalise généralement les personnes qui changent d'emploi: il faut toujours repartir à zéro, à moins d'être cadre ou professionnel..." (FTQ, 1985a, p.8).

> La réorganisation du travail et des tâches devrait permettre une amélioration qualitative des services produits. Le temps de travail libéré par l'automatisation pouvant être utilisé à cette fin.
> Cela nous conduit aussi à questionner la notion de progrès qui sous-tend tout développement technologique et à intervenir non seulement sur les effets de ce processus mais aussi sur sa conception et son contrôle. Cela doit se faire sur des bases nouvelles, les femmes étant principalement concernées par cette question et touchées dans tous les aspects de leur vie sociale: comme ménagère, éducatrice, consommatrice, travailleuse salariée du secteur tertiaire.
>
> Céline Saint-Pierre
> (dans Poirier), p.105

2.2 L'organisation polychrone de la femme

De plus en plus, la situation de la femme moderne c'est de vivre deux systèmes sociaux interreliés mais tout à fait distincts: la famille et le marché du travail. Elle vit donc au moins deux obligations, deux temps, deux attentes, deux mondes... heureusement que son mode d'organisation propre est polychrone. La remarque de Edward T. Hall semble très judicieuse:

> "... Comment pourrait-elle, sans un mode d'organisation polychrone, élever ses enfants, gérer son ménage, avoir un métier, être femme, mère, nurse, pré-

> cepteur, chauffeur et se débrouiller
> avec tous les petits problèmes qui se
> présentent?" (p.65)

Puisqu'on privilégie actuellement à tout prix la productivité et l'efficacité, il serait lucide de demander aux femmes ce qu'elles en pensent puisque leur organisation est depuis très longtemps performante!

Les vertus de cette "polychronie", les femmes devront plus que jamais auparavant en profiter car l'époque actuelle se sert de la technologie de façon quelque peu arbitraire et improvisée: libérant du travail domestique de sorte que plus de femmes accèdent au marché du travail et automatisant des tâches surtout occupées par des femmes, les retournant ainsi à la maison, chômeuses! (Saint-Pierre, dans Poirier)

2.2.1 Ne pas confondre mariage et sécurité d'emploi

Depuis quarante ans, deux fois plus de femmes font partie de la main-d'oeuvre active sur le marché du travail et presque deux fois moins de femmes se marient. Si elles se marient, une sur trois se retrouvera divorcée. Celles qui ont fait des enfants situent l'indice de fécondité québécois à 1,5 enfant par femme, ce qui signifie "que les femmes ne feront plus du soin des enfants leur principale activité professionnelle et qu'elles peuvent s'attendre à passer de trente à quarante années de leur vie sur le marché du travail" (Gouv. Qc., 1985, p.3) ou en chômage.

2.2.2 Double-appartenance

La situation générale de la femme moderne est instable et ambivalente pour ne pas dire paradoxale. Au moment même où les sciences de la santé réussissent à réduire de façon drastique le

taux de mortalité infantile, la révolution sexuelle et le féminisme entraînent (probablement au-delà de leurs objectifs chez un certain nombre) la dénatalité (Jacquard). Au moment même où elles se libèrent du modèle familial devenu contraignant et occupent le marché du travail, le virage technologique menace les femmes d'un renvoi massif... Mauvais synchronisme ou, au contraire, évolution à point nommé? Et pourquoi pas les deux à la fois?

Demeurer ou devenir encore plus une femme en étudiant plus longtemps, en entrant dans le groupe des hommes et en gagnant sa propre vie, laisser poindre ses ambitions et tenter de les réaliser, essayer de coller au rôle domestique traditionnel tout en poursuivant l'exercice d'un métier ou d'une profession... le synchronisme peut en effet faire défaut et la récolte peut malheureusement se nommer fatigue, anxiété ou irritation.

Dans son ouvrage Le complexe de Cendrillon, Colette Dowling avance une explication intéressante sur les raisons qui font que les femmes mettent tant de frénésie à se surmener, ce qu'elle appelle "la panique des genres":

> "L'épuisement que les femmes expriment aujourd'hui et qui est lié à leur "double charge" résulte du conflit entre le désir de s'accrocher à la sécurité domestique que les femmes confinées chez elles ont toujours appréciée, et le désir d'être libres et de s'accomplir. Ce conflit non résolu, donc paralysant, est à l'origine de la "panique des genres"; il maintient les femmes dans des emplois inférieurs ou dans une profession qui a cessé de les intéresser et fait qu'elles se surmènent chez elles.

> Nous n'avons pas encore vraiment décidé, pour la plupart d'entre nous, ce que seraient nos vies. En essayant de préserver une situation dans laquelle nous ne renonçons ni à notre indépendance ni à notre dépendance, nous nous vidons de notre énergie..." (p.243).

Selon toute évidence, la situation est intenable et chaque femme devra faire un choix qui lui convienne personnellement; dans ce sens, il s'agit d'une évolution qui tombe pile puisque son choix deviendra aussi un choix de société.

2.2.3 Problème de société

La condition économique des femmes et leur double-appartenance est un problème de société et non un problème isolé et particulier à la femme. La condition économique des femmes, par exemple, devrait préoccuper aussi les hommes car "dans la mesure où les femmes acquerront leur pleine autonomie financière, les épaules masculines seront déchargées du poids de leur subsistance et, partiellement, de celle de leurs enfants. De dépendantes, elles deviendront partenaires" (Morazain, p.52). Une société qui ne réalise pas que les femmes détiennent la clef de la démographie court à sa perte surtout dans un contexte économique instable où les familles monoparentales sont à la hausse tout comme le vieillissement de la population. Tous les changements technologiques qu'on voudra ne pourront pas oublier ou faire oublier l'immense pouvoir de consommation diversifiée de la femme; ceux qui implantent ces technologies mériteraient de se le rappeler et d'augmenter le pouvoir d'achat féminin s'ils veulent au moins amortir le coût d'achat des machines!

À ce jour, la façon mitigée de faire face à la musique fut le plus souvent la famille à deux salariés facilitée

par la libéralisation de la contraception (moins d'enfants) et la multiplication des emplois à temps partiel dans le secteur des services - bien connu des femmes depuis toujours - et forcée par l'inflation et la hausse des prix à la consommation (Baker). Inutile d'insister pour dire que le double salariat familial n'est qu'une demi-solution qui asservit souvent plus le couple qu'il ne libère l'épouse!

2.2.4 Double-fardeau

S'il est un domaine où les chiffres, quelles que soient les sources, concourent à construire un même tableau c'est celui de la "double journée de travail" de la femme: 60% des femmes qui participent à une formation reliée à l'emploi n'ont pas d'enfants; 70% des postes à temps partiel sont comblés par des femmes dont la moitié sont des mères ayant des enfants de moins de 16 ans; depuis dix ans, 83% des nouvelles venues sur le marché du travail n'ont pas ou n'ont plus d'enfants ou encore retardent le moment de la maternité. En somme, le nombre d'enfants par couple diminue et le nombre de couples sans enfant augmente! "N'est-ce pas là payer un coût individuel et social beaucoup trop élevé compte tenu du fait que la vie "maternelle intense" d'une femme s'étale en moyenne sur neuf ans?" (Morazain, p.54)

Pour échapper au côté abrutissant ou servil du double-fardeau, les femmes essaient souvent le remède pour ainsi dire de la "triple-tâche". "Le cumul des responsabilités familiales et d'un travail rémunéré représente un tour de force dans les circonstances actuelles: on peut à juste titre parler de la "double journée de travail", sinon de la "triple journée" quand on y greffe des activités de type social ou éducatif" (CEFA, p.137).

Ces activités de type social ou éducatif viennent surtout s'associer à l'une ou l'autre des deux charges habituelles de la femme, la famille ou l'emploi, et dans ce sens la "double-charge" ou la "triple-tâche" posent les mêmes questions et à titre d'exemples:

- les conséquences du fait que dans le couple la femme travaille de plus en plus à l'extérieur du foyer mais l'homme, pas plus qu'avant à l'intérieur du foyer?

- les conséquences du maintien des femmes dans un statut marginal de demi-travailleuses (re. emplois précaires et mal payés à temps partiel) qui, de plus, n'oblige pas la famille à fondamentalement repenser le partage des responsabilités?

- les possibilités pour la communauté d'organiser sa vie collective en tenant compte du nombre élevé de ménages à deux travailleurs (garderies, horaires plus souples des services municipaux, commerciaux ou autres, etc.)?

- les opportunités pour l'État de réglementer le monde du travail de manière à ne pas pénaliser ces couples où l'homme et la femme ont un travail rémunéré (fiscalité, congés parentaux pour l'homme aussi, etc.)?

Les conséquences d'une telle situation de double-fardeau pour les femmes et les questions que cela soulève, ne sont malheureusement pas mises en perspectives lorsque les jeunes filles imaginent leur avenir. Qu'il suffise ici de citer un extrait du rapport de Maureen Baker pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Quand je pense à demain:

> "... Il importe d'examiner comment les jeunes filles s'imaginent dans des situations de conflits possibles entre travail rémunéré et vie familiale. Dans le cas où elles considèrent leur travail comme un simple emploi - c'est-à-dire une occupation face à laquelle elles se sentent peu engagées personnellement ou qu'elles ne font que

pour l'argent - elles pourraient quitter leur travail permanent pour occuper des postes temporaires, si la chose leur était financièrement possible, afin de satisfaire aux besoins du mari ou des enfants. Par contre, si elles percevaient leur travail rémunéré en terme de carrière, comprenant engagement personnel et planification minutieuse, elles seraient peut-être confrontées à des choix difficiles pour répondre aux exigences contradictoires du travail rémunéré et de la vie familiale". (p.98)

> Je ne crois pas que l'enseignement a pour objectif de préparer à la vie du travail. Je crois plutôt que son oeuvre consiste à faire des hommes... et après, comme il faut vivre en société, il faudra que les gens se spécialisent dans tel ou tel domaine, mais après, tard, très tard, le plus tard possible, car au départ, il faut donner à chacun la chance de vivre vraiment, de se faire... et humainement, cela n'est pas simple.
>
> Albert Jacquard
> (dans Vie pédagogique), p.5

2.3 La formation synchrone

Il faut synchroniser le fait d'aider des êtres à se développer et le fait d'aider ces êtres à choisir une direction mais il ne faut surtout pas confondre ces deux faits. L'enseignement et l'orientation sont deux démarches différentes et on pourrait aller jusqu'à dire que l'éducation et la sélection sont deux objectifs incompatibles sinon opposés l'un à l'autre!

On entend souvent la remarque que les filles seraient mal orientées et que ce serait là la première cause de leurs malheurs sur le marché du travail. Nous serions porté à examiner l'hypothèse que les filles sont plutôt mal éduquées et par conséquent désorientées. On peut imaginer qu'une fille, avec son mode d'organisation surtout polychrone, se dirigeant en vieillissant vers un marché du travail où l'organisation est surtout monochrone, soit bousculée et désorientée entre une approche éducative qui l'invite à s'épanouir et à se réaliser comme être et comme personne et une approche sélective qui l'invite à se surpasser et à correspondre aux besoins de la société comme travailleuse et comme citoyenne.

Ceux qui connaissent bien les différents niveaux d'enseignement savent que le phénomène de sélection commence beaucoup plus tôt qu'on serait porté à le croire. "Au fond, pendant plusieurs mois (les professeurs) sont l'ami de l'élève, ils sont leur éducateur; ils l'aident, ils le supportent, ils lui réexpliquent, ils l'encouragent... Et puis, à la fin, au moment des examens, ils changent de camp. Ils enlèvent le masque. Ils n'aident plus l'élève, ils ne sont plus éducateurs, ils ne sont plus professeurs: ils sont devenus sélectionneurs. C'est à ce niveau que se joue le drame de l'éducation" (Jacquard, dans Vie pédagogique, p.6).

Si l'on veut examiner plus directement la question de la formation des adultes qui selon une formule ou l'autre se retrouvent en situation d'études, peut-on évacuer si facilement ce qui vient d'être mentionné? Et s'il s'agit en particulier de femmes adultes, peut-on continuer à présenter un exercice de sélection comme une activité de formation qui permettrait de découvrir lesquelles sont les meilleures et donc les plus aptes à répondre aux exigences d'une industrie ou d'un organisme, d'un modèle d'organisation du travail ou l'autre, d'une machine ou l'autre... d'une conjoncture ou l'autre?

Lorsqu'on se penche sur la question de l'éducation des adultes, il ne faut plus oublier qu'on parle généralement d'éducation permanente dans une société instable, c'est-à-dire non permanente! De ce fait, le phénomène du recyclage prend beaucoup de place. Il est opportun de le questionner car si, hier, on recyclait les matériaux, les outils et les aménagements, aujourd'hui ce sont les gens qu'on recycle! Le recyclage, en fin de compte, est-ce aider la personne à progresser ou bien est-ce mettre l'être humain au service du progrès?

Si l'attitude la plus pragmatique c'est de faire coïncider le développement de la personne et le développement social, l'un bénéficiant logiquement à l'autre, c'est une question de synchronisme et le développement social étant pour l'éducation une résultante, une diachronie, c'est donc les personnes qui en sont les

composantes et, faut-il le préciser, les "synchroniseuses". Notre problème est apparu lorsque nous avons commencé à mettre la charrue avant les boeufs, le développement économique avant l'éducation, l'orientation avant la prise de conscience...!

2.3.1 Éducation ou développement économique?

La plupart des programmes de formation spéciaux visent à combler une pénurie de compétences, à accélérer la croissance et le développement économique, à adapter les travailleurs et travailleuses à l'industrie. Le recyclage est considéré comme "l'antidote au chômage" là où les nouvelles technologies s'implantent (Booth et Plowright). La qualification devient le pari de l'éducation des adultes et se répand graduellement à l'ensemble des programmes scolaires réguliers (re. niveaux obligatoires) puisque les ressources humaines commencent à figurer dans les mêmes livres comptables que les ressources matérielles et financières (MEQ, 1984a).

Le danger du contrôle social exercé par l'éducation dont parlait Illich dans son ouvrage la convivialité, est de plus en plus à méditer:

> "L'éducation ne devient pas une nécessité seulement parce qu'il faut diplômer les gens pour sélectionner ceux à qui on donnera du travail, mais encore pour contrôler ceux qui accèdent à la consommation. C'est la croissance industrielle elle-même qui conduit l'éducation à exercer le contrôle social indispensable à un usage efficient des produits..." (p.95)

2.3.2 Orientation ou prise de conscience?

"Avec l'évolution rapide du marché du travail, s'orienter est devenu un problème de plus en plus complexe. Plus encore pour les filles, car les avenues qu'on leur réservait traditionnellement se sont vite transformées en impasse. (...) Sommes-nous préparées à occuper les emplois de demain, les emplois scientifiques et techniques? Nous avons parfois peine à nous imaginer dans ces nouveaux rôles..." (Gouv. Qc, 1985, p.1). Il nous semble pourtant qu'explorer de nouveaux espaces rime plus avec tracer soi-même son avenir qu'avec occuper un avenir décidé par n'importe qui! Doit-on imaginer les rôles d'avenir ou s'imaginer dans des nouveaux rôles inventés par n'importe qui sauf soi-même?

Il est de plus en plus évident que les filles d'aujourd'hui sont coincées entre l'insouciance de la société (parents, écoles, médias, groupes communautaires et gouvernements) à les aider à prendre conscience de la réalité moderne avec son chômage, ses divorces, son double-fardeau professionnel et familial, etc. (Baker) et l'envahissement des préposé(e)s à leur avenir qui pensent que "des initiatives s'imposent pour orienter différemment les femmes compte tenu de leurs besoins de formation et de recyclage très particuliers. [Que] c'est pourquoi il est primordial de reconnaître la responsabilité des différents intervenants en matière d'orientation: les spécialistes des grilles de reconnaissance des acquis, les conseillers d'orientation, le personnel des services de main-d'oeuvre et de placement, les directeurs de programmes, les enseignants..." (MEQ, 1984a, p.15).

La première question qu'on doit se poser lorsqu'il s'agit d'aider les filles quant à leur avenir c'est "comment les inciter à planifier leur vie en fonction de ces problèmes inévitables, sans du même coup qu'elles se sentent découragées ou accablées par la difficile tâche qui consiste à être autonome et indépendante?" (Baker, p.115). Quant à la femme adulte, elle n'échappe pas à ces problèmes, elle les vit; son autonomie et son indépendance peuvent sembler tout aus-

si inaccessibles et ce ne sont pas les grilles de toutes sortes qui contribueront à sa prise de conscience sans laquelle aucune orientation ne peut être assumée et valorisante.

Nous traiterons plus en détail cette question plus loin (voir 5.2); le problème que nous voulions faire apparaître ici est celui d'une éducation qui n'arrive pas à synchroniser chez chacun(e) une prise de conscience et une démarche active d'organisation de son avenir.

2.3.3 Déscolarisation ou scolarisation?

En semblant répondre aux impératifs de constituer une main-d'oeuvre spécialisée quant aux nouvelles technologies, l'éducation est peut-être un système essentiellement clos qui reproduit tout simplement le passé alors que nous devrions "maintenant travailler à la création de systèmes ouverts centrés sur l'avenir, c'est-à-dire sur des enfants dont les capacités nous sont inconnues et dont les choix doivent demeurer ouverts" (Mead, p.143).

L'éducation moderne vit évidemment avec un ensemble de problèmes rattachés à la scolarisation elle-même. À chaque fois que le contexte socio-économico-politique bouge suffisamment pour changer les anciennes prémisses, tel le contexte actuel des nouvelles technologies, l'école, la principale institution chargée de l'éducation collective, est écartelée entre l'urgence de former une main-d'oeuvre adaptée au nouveau contexte et l'urgence de contribuer à l'évolution positive et harmonieuse de l'individu(e), c'est-à-dire un(e) individu(e) autonome et responsable malgré ce nouveau contexte. En termes contemporains, on parle alors de scolarisation et de déscolarisation.

Quoique l'on reconnaisse qu'un cheminement éducatif personnel puisse puiser à plusieurs autres sources que le système scolaire, on a de la difficulté à aller jusqu'au bout de ce fait et on

maintient une relation pour ainsi dire exclusive entre scolarisation et qualification: "L'accroissement des chances d'éducation va de pair avec l'accroissement des chances d'emploi: les plus scolarisés sont encore les moins démunis sur le marché du travail. Inversement, sous-scolarisation et sous-qualification vont généralement de pair, témoignant à la fois d'une carence de formation de base et de l'absence de préparation dans un métier. Les jeunes sont surtout touchés. (...) Pour les femmes, la situation est similaire et milite en faveur d'actions sélectives pour une scolarisation accrue" (MEQ, 1984a, p.13). Cette même tentative par le ministère de l'Éducation d'en arriver à un énoncé d'orientations et à un plan d'action en éducation des adultes, affirme plus loin:

> "... les projets de formation doivent conduire à une forme de reconnaissance sociale." (p.26)

Il nous semble assez étrange que dans un même discours l'on évoque l'obligation de viser un nouveau type de "qualification" (re. formations qualifiantes et nouvelles technologies) et la nécessité d'atteindre une "reconnaissance sociale"! Comment, en effet, accorder une "reconnaissance sociale" à des initiatives ou des essais dont la valeur sociale est à venir? Il nous semble y avoir ici, malgré un fond possible de bonne volonté, un encouragement à tourner en rond, à rechercher le poncif, le "back to basics" ou le virage à droite! Lorsque le synchronisme fait à ce point défaut entre les obligations d'un recyclage professionnel et les bénéfices économique, social et culturel attendus, nous sommes porté à croire avec Illich, que:

> "le savoir est dès lors un bien et, comme tout bien mis sur le marché, il est soumis à la rareté. (...) Lorsque les gens s'usent, doivent sans cesse retourner sur les bancs de l'école pour prendre un bain de savoir et de sécurité, lorsque l'analyste doit être repro-

grammé à chaque nouvelle génération d'ordinateurs, alors, vraiment, l'éducation est un bien soumis à la rareté..." (dans la convivialité, p.90-91)

B- LE NOEUD
DU
PROBLÈME

3- Le problème de l'INTÉGRALITÉ

Si l'éducation permettait à sa clientèle féminine d'exprimer ses vues et d'exercer son pouvoir d'action sur la science et la technologie malgré le monopole actuel quasi-exclusivement masculin sur cette science et cette technologie, le problème serait moins hermétique mais telle n'est pas la situation!

> Notre époque se distingue, plus que par n'importe quoi d'autre, par son désir de contrôler le monde extérieur et par un oubli presque total du monde intérieur. Si l'on juge l'évolution humaine du point de vue de la connaissance du monde extérieur, nous progressons à beaucoup d'égard. Mais si nous jugeons les choses du point de vue du monde intérieur et de son unité avec le monde extérieur, on est amené à avoir une opinion très différente.
>
> Ronald D. Laing, p. 97

3.1 Le développement ouvert de la technologie

Plusieurs variables entrent en ligne de compte dans le développement des technologies nouvelles telles que le contexte économique et politique, le climat des relations patronales-ouvrières, le type de gestion du personnel, etc. et ces variables rendraient impossible la perspective d'un développement confiné ou déterministe (Bernier). "En effet, remarque Allaire, la technologie n'est en soi ni bonne ni mauvaise. Il n'existe pas de déterminisme technologique. L'impact des nouvelles technologies peut varier considérablement dépendant des modalités d'implantation et d'organisation. Cependant, les études menées à date sur l'impact des nouvelles technologies sur le travail dégagent des tendances très préoccupantes: un contrôle patronal accru sur le travail, une intensification du travail, une bipolarisation des qualifications (...), une insuffisance de la formation et du recyclage" (p. 38).

Simultanément, le passage d'un développement dépendant du matériel à un développement actuel plus axé sur le

logiciel permettrait une plus grande souplesse et la prise en compte des "répercussions organisationnelles et humaines" (Booth et Plowright) telles que les effets sur la qualification des travailleurs et des travailleuses, l'opportunité ou non du contrôle du travail par les supérieur(e)s, l'ensemble des relations entre la personne et son travail, entre les personnes elles-mêmes dans le milieu de travail même ou avec la clientèle, etc. Plus la technologie vise la performance, plus son développement exigerait une ouverture; ce serait le cas des systèmes experts en l'occurrence. "Idéalement, le développement d'un système expert suppose une participation de ses usagers potentiels, il est intégré dans une démarche de changement graduel et ajustable, et il se déroule dans un climat de formation, de recyclage et de perfectionnement" (Parent, p. 36).

TABLEAU 3-1: Comparaison entre les attitudes propres à un développement ouvert de la technologie et au déterminisme technologique

Le développement ouvert de la technologie, c'est:	Le déterminisme technologique, c'est:
Travail, emploi et salaire organisés par l'homme et la femme de manière à s'y compléter harmonieusement	La rareté ou l'organisation artificielle des réalités travail, emploi et salaire
Contrôler le contrôle	Le contrôle incontrôlable de la gestion informatisée
Changer le degré de productivité	Changer la nature de la productivité
Planifier d'une nouvelle façon	Le laisser-aller

Pour nous, le NOEUD DU PROBLÈME c'est la question de l'"intégralité" et nous commençons donc à la traiter par l'hypothèse d'un développement ouvert de la technologie. Sinon, croire au déterminisme technologique nous ramènerait aussitôt au SEUIL CRITIQUE DU PROBLÈME, c'est-à-dire nous ferait évoluer non pas vers la clarification des principaux symptômes du problème mais vers la prédiction d'une catastrophe ainsi que nous l'indiquions dans la première partie de cet ouvrage. Voilà pourquoi, au fond, "toute cette question de la différence entre les êtres humains et les machines est absurde. L'un est un opérateur ou une opératrice qui soigne son apparence, rit, pense à ses enfants. L'autre est une boîte. On peut la frapper, la mettre en marche ou l'interrompre, l'ignorer. Que la question doive être discutée n'est qu'un signe supplémentaire, encore, de la démence de notre époque" (J. Weizenbaum, dans Sloan, Fink et Mitchell, p. 7).

3.1.1 D'une manière différente

À travers les décennies, la femme a expérimenté plusieurs sortes de manière d'être: productrice des moyens de subsistance domestiques, consommatrice de produits industriels payés avec le salaire du mari, collaboratrice au revenu familial ou, en d'autres mots, mariée et travailleuse salariée par nécessité économique (Menzies, 1985) ... et l'on peut déduire les manières d'être qu'ont alors expérimentées les hommes. Le travail, l'emploi et le salaire sont des réalités qui, bien que la plupart du temps associées aujourd'hui, ont une connotation fort différente. Hommes et femmes ont toujours su les organiser et s'y compléter harmonieusement jusqu'à ce que ces réalités fussent soumises à la rareté ou encore à une organisation artificielle.

Une des conséquences de l'intégration des technologies nouvelles au marché du travail est la résurgence de cette rareté, artificielle ou pas, d'une manière différente. "Après avoir inventé une machine capable de faire une partie du travail dont nous avons besoin, que va-t-on faire à la place? Si nous sommes en mesure d'amener une machine bon marché à faire le travail que des gens étaient

payés pour exécuter par le passé, pour quelles tâches va-t-on rémunérer les gens à l'avenir? Une vision de l'avenir selon laquelle une moitié de l'humanité (et plus de la moitié des femmes), en chômage, sous-utilisée et sous-payée, regarderait l'autre moitié, plus fortunée, accumuler l'ensemble des richesses et du pouvoir à l'aide d'une poignée de machines, est tout à fait inacceptable..." (Fischer et al, p. 45). Ainsi, le problème, c'est qu'on ne saurait dire actuellement si la "société" va se servir des technologies nouvelles pour poursuivre d'une manière différente de vieux objectifs industriels déjà exorcisés tels que la coupure des dépenses salariales, la diminution ou le gel des emplois malgré une expansion des affaires et la transformation du travail humain en travail automatisé ou si nous allons, aidés des nouvelles technologies, organiser et réaliser d'une manière différente - c'est-à-dire humaine et intégrale, rémunération, occupation et travail.

3.1.2 Contrôler le contrôle

Au fil des nombreux points de vue qui ont cours, un leitmotiv s'impose: on tend de plus en plus vers un contrôle incontrôlable! Quelques passages de certains ouvrages permettront de mettre en évidence ce problème qui s'accentue avec les technologies informatisées.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail affirme dans la micro-électronique et les femmes:

> "Si la productivité est liée entre autres à l'accroissement de la production dans une unité de temps de travail déterminée, l'enjeu devient donc le contrôle de ce temps et l'amélioration continue de la vitesse de production." (p. 4)

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec observe dans Pour un progrès sans victime:

> "Les nouvelles machines ne se contentent pas de produire, de faire ce que nous faisions avant, de réduire le nombre de gestes que l'on attend de nous: elles sont aussi capables de nous surveiller, de compter les secondes et les minutes que nous consacrons à telle opération. Malheureusement, cette capacité d'évaluer notre productivité n'est pas souvent utilisée qu'à des fins de discipline et de rendement: les employeurs essaient de détecter nos erreurs pour nous prendre en défaut et tentent d'imposer à tous le rythme de travail des plus rapides parmi nous.
>
> (...) Les nouvelles machines remplacent les contremaîtres avec encore plus d'efficacité." (p. 18)

L'Institut de recherche appliquée sur le travail, dans une publication intitulée Les conséquences de la microélectronique pour les travailleurs et travailleuses au Canada, rapporte un exemple maintenant bien connu:

> "L'un des exemples les plus frappants de l'utilisation de l'informatisation en vue d'un contrôle plus étroit du travail: les travailleurs qui se retrouvent aux centrales d'appels interurbains. Le système introduit en 1976,

> a entraîné une accélération du processus de sorte qu'une téléphoniste peut répondre à trente pourcent de plus d'appels dans un même intervalle de temps. Le nombre d'emplois a été réduit de quarante pourcent et le travail des téléphonistes qui ont survécu à ces mises à pied est mesuré seconde par seconde. L'ordinateur prend note du moment où une téléphoniste commence à travailler, s'arrête, prend une pause, de quelle durée et combien de fois. Ce travail déjà monotone et stressant est devenu encore plus exigeant et abrutissant." (p. 6)

En somme, la gestion informatisée est devenue un outil de pouvoir pour surveiller, mesurer, ajuster, améliorer, contrôler... Un outil de pouvoir pour les chefs: "... le patronat tente actuellement de rétablir un contrôle social sur le travail et de rétablir la productivité non pas avec les méthodes traditionnelles de contrôle policier mais plutôt grâce à la gestion informatique de la production" (Benjamin Coriat, dans Allaire). Mais aussi, un outil de pouvoir pour les ouvriers: "... tout progrès technique n'est pas un progrès social mais il peut le devenir si les salariés en contrôlent le développement, de la conception des machines jusqu'à l'exploitation des systèmes" (Yves Lasfargue, dans Allaire). Nous voilà donc tous nantis d'un nouvel outil de pouvoir dont le contrôle devient incontrôlable puisqu'il semble susciter plus d'aveuglement que de maîtrise, plus de conflit que d'harmonie!

3.1.3 Contrôler le virage

"Et le virage technologique! direz-vous? Là-dessus, depuis quelques années, on a parlé d'un virage non pas

en termes d'un changement sociétal à prendre en charge et à réaliser mais en termes d'une échéance historique à laquelle on ne pourra pas se soustraire. Les virages, il faudrait cesser de les prendre et commencer à les tracer" (Hébert, 1983b, p. 19). Tout changement technologique entraîne habituellement chez les gens concernés des précautions nouvelles et mêmes particulières. Le fermier n'a pas remplacé son mammifère à crinière pour des chevaux vapeur, le bûcheron, le menuisier ou le bricoleur leurs scies manuelles pour des scies mécaniques, le médecin son stéthoscope pour l'échographie, etc. comme un rien! Chacun fait en sorte que le changement touche le degré et non la nature de son occupation. Or, le virage technologique actuel est en train de changer non pas le degré de productivité (qualité du produit, qualité de l'information, qualité des relations de travail, qualité du service à la clientèle, etc.) mais la nature même de cette productivité (voir ci-avant 1.1 Le travail neutralisant et 1.2 La structure monochrone de l'organisation du travail).

Ce sur quoi presque tout le monde s'entend, c'est que les nouvelles technologies de l'information sont en train d'occasionner sous une forme ou sous une autre, un changement social important. C'est le contrôle de ce changement qu'on a de la difficulté à voir dans une perspective intégrale, c'est-à-dire ici la participation de tous les intéressés. En effet "si toutes les technologies nouvelles modifient le contenu du travail, il est cependant possible de choisir les équipements et leur mode d'implantation et d'utilisation en fonction d'objectifs différents, à partir de priorités différentes. (Mais) si les employeurs sont les seuls à fixer ces objectifs et ces priorités, il y a de bonnes chances pour que notre vie au travail ne s'améliore pas ou se dégrade même" (FTQ, 1985a, p. 16).

3.1.4 Attention aux tendances "par défaut"

Nous assistons à un développement sauvage, à une tendance générale de prendre des objectifs d'apparence pour des objectifs fondamentaux, un peu comme nos programmes d'ordinateur lors-

qu'ils "font un choix par défaut" faute d'avoir une consigne précise ou circonstanciée.

Ceux et celles qui tentent d'entrevoir leur avenir personnel sont désorientés: "avec l'évolution rapide du marché du travail, s'orienter est devenu un problème de plus en plus complexe. Plus encore pour les filles, car les avenues qu'on leur réservait traditionnellement se sont vite transformées en impasse" (Gouv. Qc, 1985, p. 1). Les entreprises et les institutions qui veulent planifier leurs opérations futures sont désorientées: "pour l'instant, les techniques sont mises en place dans le monde du travail sans qu'on tienne véritablement compte de leurs effets à moyen et à long terme. (...) Chaque jour, un nouveau bureau, une nouvelle entreprise, une nouvelle administration, décident de s'équiper, et ces décisions individuelles se combinent pour constituer une tendance générale à laquelle on n'oppose aucune réponse cohérente et réfléchie" (Fischer et al, p. 49).

Doit-on seulement s'imaginer dans l'avenir ou faut-il aussi imaginer cet avenir?

> La course de l'humanité avec elle-même (...) devient toujours plus rapide avec le développement de la technologie. Cette contrainte du dépassement rend les hommes aveugles aux valeurs véritables et les prive du temps de la réflexion, activité indispensable et proprement humaine.
>
> Konrad Lorenz, p. 163

3.2 Le développement intégral des filles

"Les femmes ont tous les jours affaire aux ordinateurs et constituent d'ailleurs la majorité des utilisateurs habituels, mais peu d'entre elles prennent part à leur conception, à leur fabrication ou à leur commercialisation. De plus, les femmes n'ont pas grand chose à dire concernant le type d'utilisation future des ordinateurs ou l'organisation générale du travail impliquant l'emploi de l'informatique." (Fischer et al, p. 9). Notre société pourra-t-elle encore longtemps avancer avec les nouvelles technologies sans que les femmes améliorent leurs propres connaissances en la matière et conçoivent leur propre informatique pour ainsi établir d'autres normes et d'autres modes d'emploi?

L'héritage féminin, dans ses expériences, ses points de vue et ses valeurs, ne pourrait-il pas transformer la science et la technologie de telle sorte que l'herméticité dont elles souffrent aujourd'hui soit évitée? Par contre, si les femmes continuaient à se représenter la science et la technologie sans songer à les féminiser, nous devrions prédire à nouveau la catastrophe comme issue. Seul le développement intégral des filles semble être une voie harmonieuse pour tous.

3.2.1 Féminiser la science et la technologie

Pour que les femmes fassent bon ménage avec la technologie, dans les études comme dans la pratique professionnelle, il faudra que la science et la technologie soient plus accueillantes côté langage mais surtout côté structure (Menzies, 1984). Alors, qui d'autre que la femme elle-même saura inventer ce langage en accord avec sa culture et son système de valeurs?

Sans doute, féminiser la science et la technologie serait aussi les démocratiser car il faudra d'abord échapper au "colonialisme" masculin sous peine de perdre sa sensibilité propre et il faudra rapprocher les sciences humaines, sociales et "naturelles" sans quoi la femme scientifique sera elle aussi coupée ou différente de la citoyenne. Conséquemment, une science et une technologie féminisées seraient écologiques car non seulement elles respecteraient l'expérience des gens mais aussi elles s'exerceraient dans un contexte connu et considéré. Tout, tous et toutes bénéficieraient en somme du rôle actif des femmes en science et technologie, en commençant par la science elle-même puisqu'elle serait plus naturellement systémique!

3.2.2 Explorer de nouveaux espaces

Si la femme doit assurer sa propre réussite elle-même, ce serait souvent son attitude même qui créerait problème. Devant son peu d'audace - qui serait due à la "socialisation", et son manque de conviction - qui serait occasionné par la dissuasion masculine séculaire, on suggère des campagnes d'information et d'éducation afin que les perspectives d'emploi actuelles et futures lui soient connues et que ses capacités de réussir dans des secteurs non traditionnels soient reconnues par elle-même et par les employeurs éventuels (CCCSF). Comme le disait si bien le document du Gouvernement du Québec intitulé comme le présent chapitre Explorons de nouveaux espaces:

> "Quand l'enjeu réside dans une plus grande diversité et possibilité d'emploi, ne vaut-il pas la peine de tenter un petit effort pour briser le moule dans lequel on nous a fabriquées? N'y aurait-il pas intérêt à ce que les filles investissent les secteurs accaparés jusqu'ici par les hommes pour y introduire leurs façons de faire, de penser et de réagir! Les femmes resteront-elles en marge du développement technologique? Seront-elles formées pour avoir leur mot à dire?..." (p. 8)

Le secteur le plus saturé en termes d'emploi et, en l'occurrence, par des femmes, est celui des services et on se souviendra que la fonction de secrétaire est particulièrement menacée. Or, souvent, l'occasion d'occuper un nouvel espace apparaît lorsqu'on redéfinit une tâche et que les intéressé(e)s interviennent dans le processus non pas pour faire du rattrapage (conséquence de leur déqualification - voir 2.1.1) mais pour faire en sorte que la nouvelle tâche puisse faire appel à leur créativité et à leur talent. La "surcharge d'information" qu'on connaît maintenant, aggravée par l'informatisation et la télématisation, oblige de plus en plus à résumer et synthétiser les données, à les évaluer et à les replacer dans un contexte. Les fonctions d'analyste de l'information, d'adjoint(e) administrati(f)ve ou à l'information ne seraient-elles pas des solutions de rechange sur mesure pour les secrétaires? (Booth et Plowright, Fischer et al, Gibson). Ces fonctions ne seraient-elles pas aussi, par exemple, une façon d'explorer de nouveaux espaces tout en affirmant l'espace déjà connu?

3.2.3 Affirmer l'espace connu

Lorsque nous avons traité précédemment de la structure monochrone de l'organisation du travail (voir 2.1) et de l'organisation polychrone de la femme (voir 2.2), nous avions retenu certaines notions développées par Edward T. Hall que nous croyons nécessaire de réintroduire ici pour éclairer ce qui va suivre. "On associe généralement, affirme Hall, la polychronie à des activités informelles, abstraites, et aux multiples tâches, responsabilités et relations qui lient une femme à des ensembles d'individus. À un niveau préconscient, la monochronie est masculine, et la polychronie, féminine; il s'agit là d'une distinction et d'une différence dont les implications sont considérables" (p. 66). Dans son étude Quand je pense à demain, Baker résume certains commentaires des jeunes filles d'aujourd'hui sur le travail rémunéré qui corroborent cette affirmation de Hall:

> Dans leurs commentaires sur le travail rémunéré, la plupart des jeunes filles attachaient de l'importance aux aspects du travail que les femmes valorisent traditionnellement. Par exemple, de nombreuses adolescentes voulaient aider les gens ou travailler avec des enfants. Elles préféraient travailler avec le public plutôt qu'avec des idées ou des objets. Elles voulaient un travail intéressant plutôt qu'un poste prestigieux ou très rémunéré." (p. 176)

Le manque d'audace et de conviction féminines que nous évoquions dans le point précédent, peut avoir les mêmes conséquences paralysantes pour les femmes lorsqu'elles cherchent à affirmer leur espace connu. Si l'on ne suggère pas, alors, de "campagnes d'information et d'éducation" auprès des employeurs éventuels et des fem-

mes elles-mêmes sur leurs capacités de réussir lorsqu'elles sont fidèles à leurs propres visions, c'est peut-être qu'on ignore - à moins qu'on craigne, ce qu'est savoir, voir et sentir les choses de façon plus écologique et interconnectée, c'est-à-dire moins industrialisée et moins compartimentée! (Menzies, 1984). Que leur espace soit connu ou nouveau, il semble que les femmes fidèles à leurs propres visions empruntent une approche collégiale, obligent un dévelop pement et une planification de la technologie plus systémiques en remettant en évidence des technologies délaissées du passé et en proposant de nouvelles utilisations de la technologie pour de nouvelles alternatives économiques, exigent la protection de leur personne et de leurs valeurs (santé, fertilité, relations familiales, etc.) (Menzies, 1985).

Ainsi, pour les femmes, "briser le moule dans lequel on (les) a fabriquées" et "investir les secteurs accaparés jusqu'ici par les hommes" sont peut-être des objectifs louables et primordiaux mais ils risquent de devenir pétition de principe si elles ne sont pas conscientes qu'"introduire leurs façons de faire, de penser et de réagir" là équivaut non pas d'abord à explorer un nouvel espace mais à affirmer un espace connu, susceptible de changer le fonctionnement des organisations plutôt que de les changer, elles! Tout cela reste évidemment relatif à ce que "la faiblesse du modèle d'organisation polychrone tient au fait qu'il dépend des capacités des dirigeants à faire face aux imprévus et à toujours maîtriser la situation générale (et que) l'inconvénient des bureaucraties monochrones est qu'elles se ferment sur elles-mêmes au fur et à mesure qu'elles se développent. Ne tenant pas compte des caractéristiques de leur propre structure, elles finissent par former un bloc rigide, et, perdent de vue les objectifs pour lesquels elles ont, en fait, été créées" (Hall, p. 65).

3.2.4 La femme, mieux préparée que l'homme vis-à-vis l'avenir

Voici le point central, le nombril de cet ouvrage. Il est un constat de la contradiction que vivent les filles et les femmes et donne son plein sens au titre que nous avons choisi pour

cette problématique, QUITTE OU DOUBLE: quitte pour la libération, l'égalité, l'équilibre, l'authenticité, la réalisation de soi-même ou payer doublement de sa solitude, de sa santé, de son angoisse, de son irritation et de son insécurité, annuler par ses propres gains les injustices subies dans le passé, ou les doubler par l'échec, l'espoir se transformant en illusion. La femme est mieux préparée que l'homme face à l'avenir mais il faut comprendre qu'elle l'a toujours été et si nous le mentionnons ici, c'est que cela a une incidence sur toute la société d'aujourd'hui aux prises plus que jamais auparavant avec un matérialisme intellectualiste que les femmes n'ont pas inventé.

Ce que la femme expérimente depuis longtemps est en passe de devenir aussi le lot de l'homme, du mâle: l'instabilité du monde du travail, la fragmentation des tâches, le pluralisme, la responsabilité mono-parentale, etc. (Morazain, Balbo). Or, voilà que la femme est plus habile que l'homme à supporter ce style de vie sociale, habituée à réagir vite et habilement, à passer d'un système à un autre, à faire deux choses ou plus à la fois, sans compter qu'elle vit plus vieille que l'homme et commence à contrôler sa vie (sexualité, accès à l'éducation, participation politique et sociale, etc.). Mais cet état comporte des coûts: diriger, réussir, servir de modèle... a un prix! (Dowling, Balbo, Bombardier)

Quel est le revers de la médaille? Plusieurs jeunes filles pensent qu'il s'appelle solitude. "(Elles) mettent sous le boisseau leurs convictions féministes de peur de se retrouver seules, en tout cas sans garçons. Cette solitude, parlons-en aux femmes de trente ans célibataires et professionnelles. Elles savent que c'est le prix à payer pour vivre autonomes et indépendantes. Pour utiliser une formule que vous trouverez sans doute brutale: les hommes de pouvoir attirent les femmes et les femmes de pouvoir font fuir les hommes. Qui peut le contester? Et cette solitude de la femme, elle ne se limite pas à sa vie personnelle. Dans son milieu de travail aussi la femme de carrière est isolée. Ses combats journaliers pour s'affirmer se déroulent toujours sous le mode de l'ambiguïté. Est-ce parce qu'elle est

une femme que surviennent les tensions ou est-ce simplement qu'elle se place sur le terrain traditionnellement masculin de l'affrontement ou de la lutte pour le pouvoir et de ce fait même est soumise aux mêmes pressions que ses collègues? (...) La femme au travail, dans les secteurs réservés aux hommes, est une personne en résidence surveillée; elle doit avoir la force de vivre ainsi. C'est pourquoi encore peu de femmes et de jeunes filles veulent se lancer dans cette aventure et comment les en blâmer!" (Bombardier, dans CISF, p. 123). La femme qui investit beaucoup dans sa réussite professionnelle risque fort d'hypothéquer son expérience maternelle car "réussir demande du temps et on arrive vite à la trentaine. À cet âge, nous avons l'expérience qu'on commence à harnacher la vie, à la contenir à l'intérieur de nos désirs et de nos rêves. C'est le moment où l'enfant peut paraître. Beaucoup de jeunes femmes cependant sont seules, pour des raisons invoquées (plus haut). Pour elles, il n'est pas question de se faire faire un enfant sans la présence du père à leurs côtés parce que ça ne peut pas être un exemple pour les femmes, pour toutes les femmes. Il y a des femmes qui peuvent faire ça, qui décident de faire ça, c'est leur droit, mais ça ne peut pas être un exemple. On ne peut pas dire voilà le modèle de demain. Alors, elles voient s'additionner les années précieuses où psychologiquement et physiquement elles se sentent si prêtes à vivre l'expérience maternelle. Les toutes jeunes filles dont le rêve légitime est aussi d'être mères craignent de se retrouver dans cette situation et leurs témoignages montrent bien qu'elles sont prêtes à sacrifier leur ambition d'indépendance qui passe obligatoirement par le travail pour faire comme leurs mères ont fait avant elles, pour faire ce que l'histoire de leur sexe les a déterminées à accomplir. La maternité se vit à l'intérieur d'une période de temps précis; mettre au monde des enfants au-dessus de quarante ans comporte des inconvénients importants, nous en convenons tous. Les jeunes le sentent bien et un grand nombre ne veut pas compromettre cette possibilité" (Bombardier, dans CISF, p. 127). Solitude dans sa vie personnelle et professionnelle, ambiguïté "pour faire ce que l'histoire de son 'genre' l'a déterminée à accomplir" - la maternité, la liste de la double-facture à la femme pourrait s'allonger: la peur de réussir et la confusion des rôles ou être en dehors du coup, avoir laissé passer quel-

que chose et être portée "disparue", être bousculée entre deux mondes, trois rôles... ou se tuer à l'ouvrage et se vider de son énergie, etc. (Dowling).

Malgré tous les discours pour se donner confiance, malgré le besoin plus que légitime de se faire justice ou d'occuper de plein droit sa place, si la femme peut, en se libérant elle-même, libérer toute l'espèce humaine, ce n'est certainement pas en ressemblant aux hommes qu'elle y parviendra car ce sont eux qui ont particulièrement créé l'esclavage et l'affrontement dont il faut se libérer. "Tentées de ressembler le plus possible aux hommes, les femmes modernes sont exposées à tomber une fois de plus sous leur dépendance et de la façon la plus subtile et la plus grave qui soit, en subissant non plus seulement leur emprise extérieure, mais aussi leur loi intérieure, la loi des valeurs masculines vitalement fausses, la loi intérieure du mâle dont elles consacreraient ainsi sans même en être conscientes la plus décisive - et la plus désastreuse - des victoires. Ou bien, seconde alternative, les femmes sauront-elles - pourront-elles? - à la fois retrouver en elles-mêmes les chemins d'un équilibre ancien et inventer les voies encore inimaginables d'un essor nouveau de l'espèce humaine? Ceci n'impliquant aucunement, bien au contraire, que les femmes doivent renoncer à se libérer également de l'emprise extérieure, emprise économique, familiale, sociale et politique, que fait peser sur elles le monde des hommes. Mais cette libération-là, si elle n'est pas commandée et orientée par la première - celle des valeurs vitales - dans ses objectifs comme dans ses moyens, se révélera probablement être la plus cruelle des illusions. Une libération manquée, qui risque de mener droit à un esclavage de la race humaine, des hommes aussi bien que des femmes, pire encore que le précédent" (Lerède, p. 158).

Entre la gestion des objets du monde extérieur et la suggestion des voies pour un monde intérieur, espérons que la femme mettra l'emphase au bon endroit!

> Si je tente d'aller au fond du problème de notre enseignement, de son inefficacité à susciter des maîtres en tous domaines, j'y vois la même déficience morale qui entache tout le comportement social. Notre enseignement est sans amour: il est intéressé à fabriquer des esclaves pour les détenteurs des pouvoirs économiques; intéressé à rendre ces esclaves efficaces. Nous dépensons beaucoup d'énergie et des millions dans ce but, mais nous ne pouvons trouver présentement ni personne ni un sou pour exalter les dons individuels qui seuls permettent la maîtrise.
>
> Paul-Émile Borduas (1949)

3.3 La formation intégrale

Ce n'est pas l'égalité des chances que doit viser la femme mais le plein épanouissement, ses chances seraient-elles moindres, égales ou supérieures à celles des hommes! On excusera le truisme mais ce ne serait pas la première évidence dont se moque notre époque: l'intégralité du développement d'un(e) individu(e) va de pair avec une formation qui respecte toute sa personne. Malheureusement, la vision qu'a notre monde de son avenir et le rythme qu'il veut emprunter pour y parvenir nous font vivre en pièces détachées et mettre la charrue devant les boeufs; pourtant, en éducation, on continue quand même à "former" par "déformation" professionnelle!

Il suffit de dénombrer les numéros d'identification que nous pouvons nous attribuer pour nous apercevoir que notre style de vie nous désintègre, nous fait exploser en plusieurs fragments et que c'est avec chacun de ces fragments que nos interlocuteurs entrent en communication pour ne jamais prendre contact avec le tout com-

plexe que nous sommes en fait et qui seul donne un sens à chacune de nos opérations individuelles ou collectives. Du côté de nos outils, le monde est rempli de "laboratoires" engagés dans une course effrénée pour faire partie de l'escadrille de tête et du palmarès technologique tandis que nous, comme individu(e)s, nous faisons partie d'une autre course, celle de survivre dans notre environnement et notre for intérieur malgré le rôle de consommateurs et consommatrices béats qu'on essaie de nous faire jouer. L'accélération d'une partie de notre histoire fait de nous des êtres essoufflés et hagards. Notre bagage technologique est tellement obèse que nous avons besoin de mercenaires pour opérer les outils qu'il contient: qui de nous n'a jamais été le (la) mercenaire d'un(e) autre? (Hébert, 1982). Qui de nous n'a pas son numéro de mercenaire?

Mais, est-ce que pour cette partie de moi-même qui est rémunérée, je vais laisser mes autres parties - c'est-à-dire mon entièreté qui n'a pas de prix, se dévaluer? Le moins que l'on puisse dire, c'est que lorsque l'ancien slogan "qui s'instruit s'enrichit" prend comme actuellement le sens de "qui s'instruit trouve un emploi", la formation risque d'être devenue un élément réducteur de notre développement. Le problème c'est d'avoir perdu la trace de la formation intégrale et de ne pas se résoudre à la retrouver.

3.3.1 Sortir du cercle vicieux

Le problème est en partie endogène, c'est-à-dire que c'est d'abord chaque personne - même si elle est victime, qui doit retrouver pour elle-même ou pour ceux et celles dont elle a la responsabilité le moyen d'avoir droit à une formation intégrale, s'agisse-t-il des femmes au foyer, des femmes prises dans des emplois-ghettos ou de celles qui entreprennent d'occuper de nouveaux espaces. C'est la personne elle-même qui, selon son statut personnel, son ou ses rôles, les sources éducatives et les services qui lui sont accessibles - et non pas disponibles, et ses propres projets et besoins, c'est elle-même, disions-nous, qui peut inventer sa propre vision de son propre épanouissement et prendre la décision de s'y engager. En effet, le développement intégral

d'une personne n'est pas un modèle de vie choisi "hors de soi" ou imposé de l'extérieur auquel elle se conforme plus ou moins. Le premier rôle de la formation - à la maison, à l'école ou ailleurs, est donc de permettre à la personne de prendre conscience d'une manière ou d'une autre qu'elle est le principal moteur de son propre développement et du développement social lui-même, lui permettre d'en prendre conscience et de passer à l'action. Depuis les temps les plus reculés, y compris les tâches d'initiation et de compagnonnage, la tâche principale de celui ou celle qui remplissait l'office de "pédagogue" fut de déclencher ou suggérer à celui ou celle qui occupait la situation d'"élève" sa capacité de s'autoformer et de l'aider par différentes méthodes à s'exécuter. Refuser une telle perspective - ce qui est facile à une époque compétitive et normative comme la nôtre, c'est choisir et promouvoir subtilement et sans les nommer, la dépendance et la soumission à l'égard d'un individu et(ou) d'une organisation plutôt fripons, "produisant" ainsi des êtres qui le deviendront à leur tour! Le développement intégral s'exécute différemment d'une personne à une autre et la formation qui l'accompagne - à la maison, à l'école ou ailleurs, doit s'y soumettre ou le brimer.

Un bon exemple de formation qui brime ou manipule le développement normal et complet d'une personne - on aura compris que "normal" et "complet" sont les épithètes d'un développement que nous qualifions aussi d'intégral, en ce sens qu'il laisse la personne développée intacte et non diminuée, c'est celle qui mène au rationalisme pour lequel des domaines essentiels du psychisme humain tels l'émotion, le sentiment, l'imagination ou l'intuition sont à minimiser à moins que ce ne soit pour les "dominer" et en "tirer profit". On aura certes reconnu ici l'une des causes principales du peu d'importance qu'on accordait déjà - et encore aujourd'hui sous d'autres prétextes, à la formation des filles et même à celles des garçons (ces derniers, lorsqu'il s'agissait de domaines jugés péjorativement "féminins" ou "inutiles" tels les arts, la psychologie, etc.). "La raison, comme l'a souligné Lerède, et essentiellement dominatrice de l'autre, qu'il s'agisse de conquérir le monde extérieur ou de disposer des êtres. L'exploration, l'analyse rationnelle d'autrui ou du monde dissimule toujours une volonté

de puissance. La raison prétend, en fait, prendre possession des autres dans les termes où la science prend possession des objets. Lorsqu'elle n'est pas équilibrée et maintenue dans son domaine propre par une intuition profonde éveillée, la raison est par essence arrogante, contraignante, et (manipulatrice)" (p. 221). Or, ce qui manque le plus à notre monde actuel, c'est justement de l'intuition et du sentiment et ce que nous avons malheureusement laissé s'atrophier sans y prendre garde, c'est la prise en compte de ces réalités intérieures dans la définition et la conduite de nos formations. Globalement, notre formation n'est plus intégrale et tourne en rond dans le giron de la création d'emplois, du travail et de l'occupation salariés, du développement économique, du virage technologique, de la compétition internationale, etc., jugeant "inutiles" ou "secondaires" les activités de loisir, de bénévolat, de recherche d'alternatives, de réflexion, etc. et "non-de-son-ressort" les activités personnelles en général!

3.3.2 Cesser de brûler les étapes

Si l'incapacité de plusieurs personnes à imaginer et à trouver les moyens d'une formation intégrale est le côté endogène du problème et si son côté exogène, c'est l'encouragement qu'elles reçoivent à persister dans cet état - c'est ce que nous avons appelé un "cercle vicieux", par quelle faille peut-on envisager en sortir? Dans le but de traiter convenablement cette question, nous établissons pour cette partie-ci une distinction entre les adultes et les plus jeunes; de plus, le contexte institutionnel de cette étude nous dicte de nous replier sur l'aspect plutôt "scolaire" de la question mais nous sommes conscient qu'il ne faut pas la réduire à cet aspect.

D'abord, concernant les plus jeunes personnes (enfants et adolescent(e)s), il faut garder en mémoire certains points qui furent soulevés principalement au chapitre sur la "formation synchrone" (2.3): la confusion de l'école entre le développement et l'orientation, la confusion des réformateurs et réformatrices entre l'exploration d'un nouvel espace et l'affirmation d'un espace connu, la con-

fusion du système éducatif entre la scolarisation et l'emploi (le "travail structurel" comme nous l'avons nommé au chapitre 2), la confusion de l'État entre les ressources humaines et les ressources matérielles et financières. Cette confusion, nous l'avons mise sur le compte d'un manque de synchronisme dans le cours de la formation ou du développement de la personne mais nous aurions pu aussi bien poser l'hypothèse que, selon l'expression de Moscovici, trop de bonnes âmes prennent "les vessies de la théorie pour les lanternes de la réalité"!

Quelles que soient les causes, l'effet reste le même: une école dépendante qui, avec les plus jeunes, brûle des étapes et des étapes qui appartiennent directement à ce que nous avons jusqu'ici désigné comme étant le développement intégral de l'individu(e). Pourtant, "l'action féconde de l'école et de l'éducation ne saurait se développer sans autonomie; l'État et la vie économique n'ont pas à exiger que leurs besoins soient comblés par les connaissances et les aptitudes développées au cours du processus éducatif chez les jeunes enfants. L'administration de l'État et l'organisation économique doivent plutôt faire confiance à la nature humaine en offrant des débouchés aux individu(e)s le temps venu et en fournissant à l'école les ressources qui lui assureront son autonomie et puisque la vie politique et économique n'est pas étrangère à la nature humaine mais au contraire un effet de cette nature, nous n'avons pas à craindre qu'une éducation autonome forme des êtres étrangers à la réalité. Les contraintes du monde des adultes ne doivent s'exercer sur les individu(e)s qu'une fois qu'ils ou elles sont à même d'assumer leur rôle de citoyens et de citoyennes et de prendre une part active à la vie de l'État et de l'économie; auparavant elles détruisent l'enthousiasme et le goût de se mettre au service de la société" (Hébert et al, 1983d, p. 22).

Heureusement, si l'on se fie à des documents récents et officiels du ministère de l'Éducation, un principe proche de cette perspective est assez directement reconnu et son application pratique est sur le point d'être implantée. Nous nous référons ici à l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Un

projet d'éducation permanente, que le ministère de l'Éducation publiait en 1984 et qui parmi d'autres opinions moins éclairées malheureusement, affirmait:

> "À une conception de la formation professionnelle directement et exclusivement reliée aux besoins immédiats du marché du travail, il faut préférer une conception plus large, plus respectueuse des besoins de la personne et qui répondra plus efficacement, à moyen et à long terme, aux exigences de développement social et économique." (p. 52)

Nous nous référons surtout au Plan d'action La formation professionnelle au secondaire que le ministère de l'Éducation a publié au deuxième trimestre 1986 et qui annonce ses couleurs comme suit:

> "... le cadre d'organisation proposé (...) favorise le rehaussement du niveau de la formation de base, il retarde le moment où l'élève doit faire un choix professionnel (...). Le seuil d'entrée fixé à 17 ans semble réaliste puisqu'il permet d'éviter une orientation professionnelle prématurée et qu'il incite les élèves à poursuivre une formation de base la plus large possible..." (p. 10)

Maintenant, concernant les adultes, nous nous interrogions déjà, ci-avant, sur les objectifs du recyclage, non plus le recyclage des matériaux, des outils et des aménagements mais

celui des gens. Nous nous demandions alors si, en fin de compte, le recyclage avait pour but d'aider la personne à progresser ou bien de la mettre au service du progrès.

Eh bien! lorsqu'on lit dans un document officiel une affirmation comme celle-ci: "l'avenir des sociétés est de plus en plus clairement devenu une affaire de ressources humaines" (MEQ, 1984a, p. 18), il est étonnant qu'on sache reconnaître dans l'avenir ce qu'on ne sait plus reconnaître dans le passé et le présent et il ne faut surtout pas conclure tout de go qu'on va privilégier une formation qui bénéficiera à un développement intégral car on vise peut-être, au contraire, un développement intégré! On peut lire, en effet, à peine quelques pages plus loin: "même quand ils obéissent, au départ, à des considérations d'ordre économique - nul doute que ce soit fréquemment le cas -, les choix en matière d'éducation des adultes sont donc, de soi, des choix qui sont aussi culturels et sociaux" (p. 25); et si les considérations étaient d'ordre militaire, répressif, propagandiste, politique, etc? De toute évidence, une telle pensée prend ses "constructions de concepts" pour une description exacte et empirique des pratiques courantes; c'est une pensée "sur la tête" qui sera, espérons-le, un jour "remise sur ses pieds"!

La Commission d'étude sur la formation des adultes avait néanmoins rendu visibles, auparavant, un certain nombre de consensus; par exemple, le droit fondamental de tout(e) individu(e) à l'autoactualisation:

> "le développement du potentiel humain est la pierre angulaire d'une politique de l'éducation des adultes, car il signifie pour les individus et les groupes: apprendre à identifier, organiser et exercer son pouvoir sur sa vie de tous les jours."
>
> (CEFA, 1982b, p. 14)

Face au développement et aux changements de la société, qu'ils soient économiques, politiques, technologiques ou autres, la Commission identifiait le droit à une formation globale qui vise à "outiller la personne de façon à ce qu'elle puisse: 1) analyser et faire ses propres synthèses dans un monde caractérisé par la surabondance de l'information, 2) juger par elle-même des situations qui la confrontent quotidiennement, 3) se situer vis-à-vis des choix sociaux de plus en plus nombreux et complexes qui nous concernent tous" (UPA dans CEFA, 1982b, p. 15).

"Le cheminement éducatif personnel, continu et multiforme", une "pédagogie adaptée au fait que les adultes exercent plusieurs rôles à la fois, sur tous les fronts de leur vie", une "éducation qui doit trouver son élan et son inspiration dans la vie quotidienne", etc., voilà des orientations, des objectifs ou des constatations qui reviennent en leitmotiv dans les documents officiels qui se penchent sur l'éducation des adultes. Il nous semble que ce sont les voies d'une formation intégrale susceptible de nous tirer hors du cercle vicieux que nous décrivions plus haut, de nous faire cesser de brûler les étapes pour nos enfants et pour nous-mêmes.

3.3.3 Le syndrome de l'écolier(e)

Si l'école ne permet pas à l'étudiant(e) de comprendre la totalité de son contexte, de participer à la planification et aux prises de décision qui le ou la concernent, inutile de songer qu'il ou elle le fera dans son milieu de travail et même dans une large mesure dans sa vie personnelle, plus tard!

Celui ou celle qui pense - en fait, il ne s'agit pas d'une démarche consciente mais plutôt d'une seconde nature, qu'il y a et aura toujours quelqu'un qui interviendra dans sa vie pour lui dire quoi faire et souvent même comment le faire, souffre d'un mal qu'on peut décrire comme le **syndrome de l'écolier(e)**. Si l'ordinateur planificateur et contrôleur entre si facilement dans l'organisation

de son travail, il n'y a rien là d'étonnant et s'il y a manifestation de son mécontentement ou de son désaccord à l'égard de l'empiétement du système, c'est peut-être, dans une certaine mesure, tout simplement pour reconnaître et s'affirmer tout haut qu'il y a un maître autour qui s'occupe de tout.

> "... Pour certains, les sombres perspectives d'emploi justifient quelquefois la poursuite indéfinie des études. Or, l'éducation des adultes ne devrait pas servir de palliatif au chômage..." (CEFA, 1982b, p. 12).

On peut rester écolier(e) toute sa vie par "déformation professionnelle"! Il nous semble que l'éducation permanente doive viser la "formation intégrale".

C- LES LIGNES DIRECTRICES

FIN

4- Le problème de la MOBILITÉ

Si l'éducation, malgré un marché du travail instable et en transformation à cause des changements technologiques, s'adaptait d'abord et avant tout aux conditions et types d'emplois occupés par les femmes, le problème serait cerné.

> Plus grave peut-être encore que le déclassement des produits et de l'appareillage est le fait que "le coût du progrès rapide dans la production des richesses est la mobilité de la main- d'oeuvre, et donc l'instabilité de l'emploi. Renouvellement, recyclage des hommes qui a pour résultat des frais sociaux très lourds, mais surtout une hantise générale de l'insécurité.
>
> Jean Baudrillard, p. 72

4.1 L'organisation flottante de l'emploi

De l'ensemble des opinions rencontrées sur l'organisation de l'emploi, il ressort que ceux et celles qui exigent des travailleurs et des travailleuses efficacité et rendement sont ceux et celles-là mêmes qui de leur côté ne supportent pas de tels impératifs. Par exemple, on ne risquera jamais de promettre une stabilité dans l'emploi et c'est "normal" puisque nous vivons dans un "marché fluctuant", ce qui veut dire qu'une partie importante des emplois est rattachée à une forme de "spéculation" moderne où les booms et les kratches - quoique contrôlés maintenant - sont les deux mamelles des "affaires", où la pénurie de main-d'oeuvre et le chômage (pénurie d'emploi) - quoique organisés, par conséquent - sont les deux hoquets de l'emploi. "Au cours des années '70, alors que les mots d'ordre étaient productivité, professionnalisme et efficacité, il semble que la micro-technologie arrivait à point pour nous aider à surmonter nos problèmes économiques. Mais la productivité se définit souvent comme étant la diminution de la main-d'oeuvre pour arriver à la même unité de travail" (M. Morin, dans Poirier, p. 31).

Acceptation, résignation ou contrainte, il semble de plus en plus admis qu'une formation spécialisée, un haut niveau

de compétence ou d'expérience technique, un métier, etc. ne doivent être considérés que préalables à des "emplois qui peuvent passer de mode" (Booth et Plowright; CCCSF). Le métier est devenu une modalité ou encore l'emploi une mode pour laquelle on change continuellement le mode d'emploi!

4.1.1 L'automatisation fait tout bouger

Un survol des trois secteurs économiques classiques au chapitre de l'automatisation nous indique donc que les perspectives d'emploi sont instables, pour ne pas dire tout à fait bouleversées. Le secteur des ressources (bois, mines, pétrole...) est à l'heure du contrôle automatisé des équipements, du système expert de prospection, etc. et celui de la fabrication se robotise par la production et l'assemblage automatisés et favorise de plus en plus la gestion des stocks automatisée. Le secteur qui nous intéresse le plus à cause de la présence majoritaire des femmes (80% des femmes qui sont sur le marché du travail), celui des services, entre dans la phase de l'auto-assistance (self-service): les appels téléphoniques automatisés, les guichets automatiques, les caisses enregistreuses électroniques, les systèmes intégrés de gestion de l'information (bureautique), etc. (Menzies, 1986). Tout cela fait qu'il y a un problème d'emploi à l'horizon et, selon la formule concise de C. Saint-Pierre, on doit se demander: "avec le bureau de l'avenir, qu'en est-il de l'avenir des employé(e)s de bureau?"

Selon toute évidence, l'automatisation déstabilise de plus en plus l'état d'employé(e) mais stabilise, souvent une fois pour toutes, celui de chômeur ou chômeuse! "Dans la foulée des changements techniques qui ont permis que les surplus de main-d'oeuvre du secteur primaire (agriculture, pêcheries, mines, forêt) soient absorbés par l'expansion du secteur de la fabrication, puis que la main-d'oeuvre surabondante du secteur secondaire soit absorbée par le secteur tertiaire (les services), les changements technologiques des années '80 ont de quoi nous inquiéter. En effet, c'est désormais le secteur tertiaire qui con-

naît des surplus de main-d'oeuvre (...) mais il n'y a plus d'autre secteur pour les absorber. Il ne reste que le chômage" (FTQ, 1985a, p. 9).

L'automatisation fait bouger la quantité et la variété des emplois mais elle transforme surtout jusqu'à la nature même de l'emploi; elle métamorphose l'autonome (self-governing) en automate (self-acting) et en démissionnaire (self-surrender) à l'égard de ses droits. Même la sémantique nous indique que nous jouons peut-être à l'apprenti sorcier: nous passons de l'"automatique" qui représente ce qui "vient des profondeurs de l'humain", de son inconscient, de sa spontanéité, à l'"automatique" machinal, celui qui "n'a pas besoin de l'intervention d'un humain", même pas de son intervention superficielle!

4.1.2 Déplacement des effectifs

Depuis 40 ans, 90% des nouveaux emplois avaient été absorbés par un secteur en pleine expansion, celui des services, cependant aujourd'hui, même si l'on parle de création d'emplois grâce aux nouvelles technologies, on ne connaît réellement pas ce qui pourrait absorber la main-d'oeuvre devenue excédentaire justement à cause de ces mêmes technologies (Booth et Plowright; FTQ). D'une part, l'expansion du secteur tertiaire fut possible parce que la consommation et l'opulence allèrent de pair avec la chute des coûts de la production agricole et donc des prix des aliments et avec une baisse du coût global de la main-d'oeuvre industrielle; ce scénario ne saurait se répéter aujourd'hui. D'autre part, si les emplois de rechange apparurent alors là où la main-d'oeuvre abondait et furent d'une exigence que celle-ci pouvait rencontrer, aujourd'hui, sur ce plan, les dés sont pipés. Par exemple, grâce à la télématique, il est facile d'envisager que les activités de gestion d'une entreprise puissent s'exécuter même à l'extérieur du pays porteur de l'entreprise en question (C. Saint-Pierre; I. Sharp). Pire encore "la question à savoir si des emplois de rechange sont créés lors de chaque période historique relève de plusieurs facteurs. Parmi ceux-ci, il y a la mobilité régionale, sectorielle et professionnelle de la main-d'oeuvre affectée, le niveau de l'ensemble de l'activité économi-

que, la situation par rapport à la concurrence étrangère et au commerce extérieur, le rythme des investissements du capital et la rapidité d'implantation de la nouvelle technologie. Un changement technologique très rapide - que l'on observe présentement en micro-électronique - déplacera naturellement les travailleurs plus rapidement qu'on ne peut les absorber ailleurs" (Mather, Stinson et Warskett, p. 2). On n'est pas nécessairement là où ça se passe et encore, on ne fait peut-être même pas l'affaire: "même si le secteur de l'information crée autant de postes que ceux qui seront éliminés par l'automatisation, les travailleurs déplacés n'auront pas immédiatement les habiletés et l'expertise requises pour être mutés d'un emploi à un autre" (M. Morin, dans Poirier, p. 32).

Même ceux qui semblent les plus intouchables seront atteints et "déplacés" et un exemple frappant de cela, c'est celui des cadres. "On s'est vite rendu compte que la majeure partie des coûts d'un bureau est reliée directement aux cadres intermédiaires et supérieurs. Aussi, la technologie est orientée vers eux. En leur fournissant un système de support intégré comprenant les fonctions de traitement de textes, d'extraction d'information en mémoire, de messagerie, de conférences par ordinateur, de traitement de données, de support professionnel (i.e. modèles économiques, financiers, etc.), d'activités de gestion (i.e. agenda électronique et de graphique) leur productivité devrait être sensiblement augmentée. Donc, nous pouvons nous attendre à ce que les prochains déplacements de la main-d'oeuvre se fassent au niveau des gestionnaires" (M. Morin, dans Poirier, p. 31).

À force de parler d'une main-d'oeuvre hypothétique ou souhaitable - car on vit dans un marché voulu imprévisible en matière de besoin de main-d'oeuvre, au fur et à mesure que l'offre et la demande ne s'accordent plus, l'improvisation finit par régner en maître et, dans une telle situation, c'est toujours l'"offre" qui est valet et la "demande" qui joue les offensés! Et comment espérer que l'offre et la demande, en matière de main-d'oeuvre, puissent encore un jour coïncider puisque l'offre se fonde sur une tradition ou une planification de l'éducation et de la formation à l'emploi tandis que

la demande, qui hier capitalisait sur ses acquis (patrimoine) et ses espoirs (esprit d'entreprise), est maintenant dictée par les fluctuations (cote des changes, cours de la Bourse, titres hors-cote, etc.) des modes et des opportunités de profits pour l'entreprise et par les contorsions des services publics pour s'y ajuster?

Alors que nous avons abordé l'analyse de ce symptôme sous la désignation "déplacement des effoctifs", nous nous demandons s'il ne vaut pas mieux parler de "dépérissement des effectifs" ou même de "défection des embaucheurs"!

4.1.3 Pénurie de main-d'oeuvre possible

Aussi contradictoire que cela puisse paraître, tandis que certains spécialistes prédisent un chômage massif et permanent où le seul véritable choix sera entre "l'inactivité dans l'opulence et l'inactivité dans la misère" (Jenkins), d'autres calculent que nous fonçons tête première dans une pénurie de main-d'oeuvre. Faisons un certain calcul: d'ici 10 à 15 ans, un million de travailleuses et de travailleurs québécois décèderont ou prendront leur retraite et le marché du travail accusera un besoin supplémentaire de 700 000 nouveaux travailleurs et travailleuses (soit une augmentation de 20% de la population active) tandis que 600 000 jeunes et 250 000 femmes mariées (soit 18% de plus que maintenant, 65% contre 47%) arriveront sur le marché du travail. "Même en supposant que la majorité des chômeurs actuels du Québec retournent au travail dans les prochaines années, nous aurions encore un manque net d'environ 500 000 personnes par rapport aux 700 000 travailleurs qui seront requis pour permettre à l'économie québécoise de suivre la croissance de l'économie américaine" (M. Simard, dans Lachance, p. 4).

Vous vous demandez qui il faut croire? À notre avis, cela n'a aucune importance pour le commun des mortels! L'emploi, comme nous l'avons souligné, fluctue dans sa quantité, sa variété et même dans sa nature, le chômage et le travail deviennent de plus en plus "structurels" (voir 2.1.3)... le chômeur ou la chômeuse qui con-

tinue d'avoir des projets et qui accède à une formation intégrale et adaptée est en meilleure posture que le travailleur ou la travailleuse qui fait un travail neutralisant et qui est à la merci du moindre changement technologique. Voilà ce qui est important, non pas tant l'état du marché du travail dans 10 ou 15 ans mais surtout l'état des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes quel que soit ce marché qu'on n'arrivera d'ailleurs pas à cerner puisque de toute façon on préfère l'inventer à mesure afin de ne pas se boucher des avenues, comme on dit!

Dans une organisation flottante de l'emploi comme celle-là, ce n'est pas la pénurie de main-d'oeuvre mais d'emploi qui est dramatique, à moins qu'on en profite pour changer certaines règles du jeu au profit de tous. "La main-d'oeuvre féminine, explique Jeannine David McNeil, est la plus susceptible d'être victime de ce chômage structurel (occasionné par la microtechnologie) car c'est elle qui occupe présentement la majorité des emplois menacés de disparaître. Les femmes sont particulièrement vulnérables parce qu'elles sont peu qualifiées, peu syndiquées et peu rémunérées, et elles ont moins d'ancienneté! Cette menace de chômage technologique peut être minimisée si les femmes se préparent immédiatement à occuper les nouveaux emplois créés par la microtechnologie. Elles doivent profiter de la réorganisation du marché du travail qui suivra nécessairement ce nouveau progrès technique pour exiger que toute forme de discrimination (rémunérations inférieures, possibilités d'emploi et de promotion limitées, formation différente, etc.) disparaisse afin qu'il n'existe plus deux classes de main-d'oeuvre dont les chances de succès diffèrent selon le sexe" (p. 60, dans Poirier).

> Les femmes sont un grain de sable dans l'organisation d'une production parce qu'elles produisent à la fois de l'avoir et de l'être. Le travail salarié ne veut tenir aucun compte des cycles naturels et privilégie le rendement, la normalisation des êtres et des produits. (...) La société industrielle souhaite voir le renouvellement des effectifs, mais n'entend pas le prendre en charge à travers le respect du rythme des femmes salariées.
>
> Edmonde Morin, p. 10

4.2 La mobilité fragile des travailleuses

Nous mettions en évidence dans un chapitre précédent (voir 2.2) la versatilité dont fait montre la femme, sa capacité et son habileté à organiser plusieurs choses à la fois. Malheureusement, de tels attributs incontestables chez la femme ont été depuis longtemps exploités de façon abusive de telle sorte que les femmes ont été spoliées des rôles d'envergure qui correspondaient à leur nature pour se voir la plupart du temps réduites à des rôles de soutien que les spoliateurs auraient trouvés mesquins pour eux-mêmes. "... Les femmes désavantagées sur le marché de l'emploi ont été en grande partie confinées dans des tâches faisant largement appel à la routine. Ce groupe de travailleuses de soutien a ainsi permis à d'autres personnes plus influentes de se libérer pour prendre les décisions et "mener la barque". Cependant, l'apparition de machines peu coûteuses capables d'accomplir les tâches de routine plus rapidement, avec davantage d'exactitude et avec une main-d'oeuvre limitée, a permis de se passer de plus en plus des femmes dans les postes de soutien" (Fischer et al, p. 41).

Pour boucler la boucle, non seulement le monde du travail aura fait un mauvais usage de la mobilité féminine mais aussi il l'aura rendue fragile et anxiogène. La mobilité de la travailleuse est fragile, c'est-à-dire précaire, parce que sa formation est souvent "inutile ou inadaptée" (il faut lire "non reconnue"), son emploi parfois un ghetto, son métier de plus en plus un cul-de-sac, son état civil un empêchement (par exemple, la femme mariée qui a une mobilité géographique restreinte à cause du mari et (ou) des enfants)... La mobilité de la travailleuse est même devenue anxiogène puisqu'on lui a enlevé les commandes qui lui permettraient de manoeuvrer sa propre évolution. "Si les hypothèses pessimistes semblent dominer sur les autres, c'est non seulement parce que les besoins d'adaptation pèsent plus lourdement sur les femmes ou parce que les moyens dont elles disposent - officiellement du moins - sont plutôt restreints, mais aussi parce que c'est à court terme qu'elles seront confrontées à ces difficultés, dans un contexte à faible activité économique, à haut taux de chômage, dans un contexte à faible volonté politique de prendre en compte leurs nécessités" (Carpentier, p. 88).

4.2.1 Mobilité professionnelle

"Le microprocesseur permet d'entreposer, de repérer, de manipuler et de diffuser facilement des quantités importantes de renseignements. En conséquence, toutes les personnes qui travaillent dans le domaine du traitement de l'information verront leur vie professionnelle radicalement modifiée par la nouvelle technologie, si ce n'est déjà fait" (CCCSF, p. 1). Ça va faire pas mal de monde puisque rien que du côté des femmes ça représente 80% de leurs effectifs dans le monde du travail rémunéré; ajoutez-leur celles du travail bénévole et domestique pour lesquelles le traitement de l'information aurait aussi une grande importance, c'est-à-dire celles qui s'équiperont ou trouveront accès aux outils informatisés au fil des ans, et on peut affirmer qu'au moins une femme sur deux aura sa "vie professionnelle radicalement modifiée par la nouvelle technologie"!

Nous avons déjà abondamment vu à quoi risque de ressembler cette modification de la vie professionnelle si la mobilité des travailleuses et des travailleurs ne fait que correspondre à la course aux emplois qui changent d'endroits, de secteurs, etc. ou ne représente que des voies verticale (promotion...) et horizontale (mutation, relocalisation...) pour échapper au chômage technologique. La question que nous soulevons ici est tout à fait différente de celle de cette fragilité démesurée et contrainte de la femme qui travaille. En effet, si les femmes sont si nombreuses depuis si longtemps à savoir repérer, manipuler, traiter et diffuser des informations, pourquoi elles ne seraient pas les actrices principales d'un monde de plus en plus basé sur ces informations? En ce sens, leur mobilité professionnelle déjà à l'oeuvre en ce domaine devrait être un atout!

4.2.2 Mobilité socio-culturelle

La main-d'oeuvre féminine a l'air d'avoir la "bougeotte" mais en fait, c'est son environnement qui se transforme sans cesse. "Les femmes ont tendance à quitter et à réintégrer le marché du travail beaucoup plus fréquemment que les hommes, parce qu'elles ont des responsabilités familiales, que leur mari change d'emploi ou qu'elles se retrouvent dans des postes sans avenir et mal rémunérés" (CCCSF, p. 6). Rotation dans les emplois, temps partiel, réinsertion professionnelle, travail par équipes, travail à domicile ou télétravail sont des réalités que nous aurions pu traiter au chapitre précédent mais, en dernière analyse, il ressort que ces aménagements agissent particulièrement sur la vie sociale et culturelle de la femme. Il vaut donc mieux étudier ce fait comme tel.

Pour les femmes, l'état capricieux de l'emploi détruit leur vie socio-culturelle en émiettant leurs intérêts et en gaspillant leurs possibilités car si leur vie professionnelle devient trop mobile, c'est-à-dire soumise aux aléas, leur vie familiale, communautaire et culturelle qui progressait harmonieusement, se sclérose. Par exemple, un changement de statut ou d'horaire de travail qui oblige à

réorganiser la garde des enfants d'âge présco laire, le transport, l'accommodement aux horaires du mari, des enfants d'âge scolaire, de son propre perfectionnement, etc. est une expérience plus féminine que masculine, même de nos jours! On peut imaginer aussi ce que devient la vie de couple ou de famille - et aussi, il va sans dire, la vie intérieure intellectuelle et psychique - lorsqu'une personne est "enclenchée" dans un régime de travail à temps partiel; l'employeur se sert habituellement du travail à temps partiel pour répondre à son besoin accru de main- d'oeuvre les jours de la semaine et les temps de l'année où il y a augmentation des activités de son entreprise ou de son institution tandis que le travailleur ou la travailleuse (ce sont principalement les jeunes et les femmes qui occupent des emplois à temps partiel) s'offre, la plupart du temps avec des conditions de travail inférieures, le stress à son paroxysme dans son milieu de travail même et le stress sporadique de son milieu de vie personnel "partiellement" chambardé! Même l'approche redevenue "moderne" du travail par équipes va bouleverser la vie sociale et culturelle de plusieurs femmes, principalement celles qui travaillent dans un bureau où l'on a investi dans de l'équipement microélectronique. "La direction retire le plus possible de son investissement (...) en se servant de l'équipement de bureau vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Autrement dit, les employés de bureau vont devenir des employés qui travaillent par équipes. Ils ont à surmonter les problèmes habituels reliés à ce modèle: perturbation des heures habituelles de sommeil, troubles digestifs et somnolence continuelle. Le travail par équipes pose cependant un problème particulier aux femmes qui constituent la majorité des employés de bureau, à savoir la disponibilité d'un service de garderie vingt-quatre heures sur vingt-quatre" (Mather et al, p. 5).

L'aménagement qui risque de faire bouger le plus la vie sociale et culturelle de la femme, c'est, dans la foulée des développements de la télématique, celui tu travail électronique à domicile appelé aussi télétravail ou "nouvelle industrie à domicile". On sait que certain(e)s cadres et professionnel(le)s meublent maintenant leurs loisirs, en soirée ou en week-end, par des heures supplémentaires à la maison ou au chalet grâce à un micro-ordinateur, le même qui leur per-

met, en voyage d'affaires ou d'études, de se brancher quand même sur leurs bureaux pour publier ou accéder à leur courrier et leur babillard électroniques. Nous serions maintenant sur le point de connaître l'employé(e) de bureau équipé(e) à la maison d'un terminal ou d'un micro-ordinateur en réseau. "Des secrétaires ont (...) commencé à travailler à leur compte à la maison en utilisant la machine à traitement de textes. Plusieurs entreprises préféreront donner des contrats en sous-traitance à l'extérieur plutôt que de garder à leur emploi ou d'augmenter le nombre d'employés réguliers, cela représentant, dans ce dernier cas, des coûts plus élevés. La sous-traitance et le travail à forfait prennent maintenant place dans le travail de bureau comme cela se fait dans la production industrielle et dans certains services" (Saint-Pierre, dans Poirier, p. 102).

Ceux et celles qui tirent des plans d'organisation du travail selon le nouveau modèle incluant de façon privilégiée le télétravail, sont probablement plus motivés par des buts "classiques" tels que la diminution des coûts d'investissement à l'immobilisation, la gestion du personnel par l'embauche discrétionnaire, la "difficulté de mobilisation syndicale" et le travail à la pièce, etc. (Carpentier; Frappier-DesRochers) que par l'amélioration des procédés et des relations de travail dans leur ensemble. Une méfiance inexplicable envers les travailleurs et les travailleuses fait qu'on prévoit un barrage aux opportunités professionnelles que peuvent leur procurer les nouvelles technologies et qu'on laisse au hasard la concrétisation des bénéfices nouveaux qui devraient leur être impartis!

Pourtant, ces bénéfices ou conséquences positives du travail électronique à domicile sont susceptibles de rejoindre directement la vie sociale et même culturelle des travailleuses: des horaires de travail plus flexibles et donc une certaine liberté d'organisation, une réduction ou l'économie du temps de déplacement vers le lieu de travail et, par conséquent, de la fatigue qui l'accompagne, etc. (Fischer et al). Cela n'est pas sans importance si l'on considère que la semaine de travail d'une femme, travail professionnel et domestique com-

binés, totalise soixante-dix heures en moyenne, ce qui signifie qu'elle dispose de deux fois moins de "loisir" que la majorité des hommes. Voilà pourquoi le télétravail, dans la perspective du respect de la travailleuse, exige que l'employeur repense entièrement une organisation du travail qui soit incompatible avec le travail à la pièce, l'isolement et la désolidarisation des travailleuses (Clavaud; Fischer et al), exige également que les règles du jeu soient clairement établies afin qu'une travailleuse salariée par exemple ne se retrouve pas avec les inconvénients, mais sans les avantages, d'un statut de travaileuse "indé pendante" ou, en d'autres mots, perde des bénéfices marginaux sans récolter de majoration d'honoraires ou d'avantages fiscaux. Quoique d'autres aménagements viendront aussi assurer, aux travailleuses (en contexte salarié, domestique ou bénévole) qui accompliront un télétravail, un minimum de respect, le lieu de travail satellite - appelé aussi le télé-local de travail, est intéressant car il conserve la plupart des avantages d'un travail à domicile sans entraîner des inconvénients qui lui seraient inhérents tels que le cumul des soucis professionnels et domestiques à la fois, la surveillance électronique obligatoire à distance, la déconnexion de l'atmosphère du groupe de travail, etc. (Carpentier; Booth et Plowright; Fischer et al; Morin). Néanmoins "avec l'implantation des centres de travail satellites et des téléconférences, des facteurs comme la confiance, les rapports collégiaux et les relations personnelles, de même que la poursuite d'objectifs complémentaires, prennent une importance accrue" (d'après Pava, dans Booth et Plowright, p. 60).

Si la vie professionnelle d'une femme influence à ce point sa vie sociale et culturelle, c'est-à-dire sa capacité de s'adapter à son environnement et d'y agir, il faut retenir que celle-là est en pleine transformation et que celle-ci reste dans l'expectative.

4.2.3 Mobilité financière

À force de se faire demander une mobilité artificielle rattachée aux fluctuations d'un scénario économique et à

force de se faire refuser un statut professionnel à la hauteur de sa réalité féminine (mobilité dans le sens de polyvalence), la femme sait qu'on lui a souvent donné un oeuf pour avoir un boeuf! Or, voilà que maintenant on lui laisse entendre qu'elle doit se recycler, se qualifier... pour conserver, trouver ou retrouver un emploi qui, de toute façon, n'est pas encore existant et qui d'ailleurs ne le sera peut-être jamais!

Ce genre de règles du jeu correspond parfaitement aux "jeux de société" où le pouvoir économique des participant(e)s est symbolisé par des jetons ou des "simili-billets" et où l'on simule une partie de la réalité pour s'amuser... mais lorsqu'il s'agit de "gagner" sa vie, la vraie, et cela pour toute sa durée, celle qui s'écoule jour après jour minute par minute, ces règles du jeu deviennent inacceptables et nous ne voyons pas comment ni pourquoi un système éducatif démocratique jouerait le jeu!

"(Les femmes) sont menacées car elles ne disposent pas de la mobilité financière ou éducative qui leur permettrait de s'adapter. Si on ne les aide pas à le faire, leur chômage risque d'avoir, à la fois pour elles et pour l'économie du pays, de graves conséquences" (Menzies, 1981).

4.2.4 Mobilité éducative

"Aider la femme à s'adapter" a toujours été, en effet, une tâche qui fut dévolue à l'éducation quelle qu'elle soit. Mais ici, on aura remarqué qu'il ne s'agit plus réellement d'adaptation mais plutôt d'"adduction", c'est-à-dire qu'on utiliserait le phénomène éducatif pour parer aux inconvénients de l'instabilité du marché du travail; même que les radicaux estiment que les coûts d'un système éducatif braqué sur le marché de l'emploi (perfectionnement, recyclage, qualification, spécialisation, etc.) sont des subventions déguisées aux entreprises qui continuent néanmoins de parler de développement économique, virage technologique, création d'emplois, etc. en matamores.

"Aider la femme à s'adapter" a une autre connotation, celle de faire les frais de la mobilité éducative qu'on exige maintenant d'elle. "Si l'on veut que les programmes de formation et de recyclage rejoignent les femmes touchées par la nouvelle technologie, il faut savoir les mettre à la disposition de celles qui ne font pas présentement partie de la population active ou qui sont inadmissibles à certains programmes de formation parce qu'elles travaillent à temps partiel. Des allocations de formasion devraient être offertes aux femmes qui veulent réintégrer le marché du travail et les programmes devraient tenir compte des besoins des femmes à faible revenu et de celles qui ont des responsabilités familiales ou qui doivent faire garder leurs enfants" (CCCSF, p. 12).

Voilà donc une perspective réaliste mais fort différente, qui a au moins le mérite d'inclure un respect pour la femme! Cependant, une vision angélique de l'éducation est à éviter car elle pousserait à construire un modèle de formation qui ne tiendrait pas compte des carences implicites du système éducatif. Nous prenons comme exemple la "répartition géographique des enseignements professionnels" qui oblige l'élève à s'ajuster à la disponibilité des programmes d'études sans qu'on puisse imaginer un autre aménagement (bien qu'avec le temps, les technologies télématiques et certains modèles de cours par correspondance pourraient décentraliser les offres d'apprentissages): "il est impossible pour chaque commission scolaire, et encore moins pour chaque école, d'offrir l'ensemble des programmes d'études en formation professionnelle eu égard aux ressources humaines, matérielles et financières nécessaires et au nombre d'élèves minimum requis pour assurer un fonctionnement adéquat du dispositif de formation. Dès lors se pose le problème de la répartition des enseignements professionnels entre les commissions scolaires et, conséquemment, l'obligation faite aux élèves de se déplacer vers les centres désignés pour poursuivre leurs études dans le programme de leur choix" (MEQ, 1986, p. 21).

Finalement, question aussi de ne pas nourrir une vision angélique de l'éducation, il ne faut surtout pas croire

que les femmes ont attendu l'institution éducative pour s'éduquer et se former, pour acquérir une mobilité éducative en quelque sorte. Voilà pourquoi "il n'est pas inutile de signaler l'importance toute particulière que revêt le dossier de la reconnaissance des acquis pour de nombreuses femmes qui y trouveront un accès accru aux formations qualifiantes et au travail rémunéré. Responsabilités familiales, collaboration à l'entreprise familiale, formations extrascolaires, activités d'éducation populaire, bénévolat au sein d'organismes; voilà autant d'activités formatrices qui concernent, au plus haut point, nombre de femmes. La reconnaissance des acquis de formation rejoint ici l'objectif de l'égalité des chances..." (MEQ, 1984a, p. 40).

> La question principale n'est pas de savoir si l'on est pour ou contre l'ordinateur en éducation mais de savoir définir en termes humains et éducatifs les critères et les priorités qui permettront d'utiliser les capacités de l'ordinateur au bénéfice de l'humain...
>
> ... Nous réaliserons peut-être que les problèmes humains les plus importants ne sont pas informatisables, qu'outre l'existence de données et leur traitement, ils exigent compréhension, interprétation et, souvent, empathie, abnégation ou même abandon.
>
> Douglas Sloan, p. 4 et 8

4.3 La formation adaptée

Notre problème devient tout à coup plus corsé! Exprimés en termes de fins ou de besoins, certains points de vue et certains faits semblent parfois se conjuguer alors que souvent ils s'opposent inéluctablement: la "polyvalence" vue par un(e) employeur(e) et par un(e) employé(e) par exemple. Cette polyvalence, dans la planification d'un(e) employeur(e), signifiera la plupart du temps qu'on peut déplacer un(e) employé(e) à volonté d'une tâche à l'autre selon les circonstances; dans l'espoir de l'employé(e) qui cherche à développer cette polyvalence, ça signifie plutôt un ensemble de qualités professionnelles et personnelles qui lui assureront une certaine stabilité d'emploi! La formation s'adaptera à laquelle des deux perspectives? Aux critères de planification de l'employeur(e) ou aux attentes de l'employé(e)?

Le problème se complique aussi du fait qu'il évolue dans un contexte dominé par des nouvelles technologies en

train d'être intégrées à la vie courante. La quinzaine de symptômes que nous avons décrits jusqu'ici par rapport aux innovations technologiques, nous indiquent qu'une partie du problème n'existera que dans un futur plus ou moins immédiat; demander à l'éducation d'intervenir pour solutionner le problème à l'avance pourrait donc, au contraire, l'occasionner ou tout simplement le perpétuer et même l'aggraver. Selon l'expression de Joseph Weizenbaum, les nouvelles technologies sont un catalyseur pour la "démence de notre époque", une démence "gouvernée par l'intellectualisme rationnel, pathologiquement, monstrueusement hypertrophié. (...) Une maladie qui se prend pour la santé" (Lerède, p. 156). Un aspect important du problème réside justement dans le fait que ces nouvelles technologies agissent directement, aussi, sur l'éducation, celle-là même de qui on espère une solution ou une partie de la solution! Nous craignons que John Broughton ait raison lorsqu'il affirme: "nous voyons se produire en technologie éducationnelle la même leçon qu'en histoire politique: le pluralisme en principe est un habile prétexte pour l'hégémonie en pratique" (dans Sloan, p. 107).

Nous serons donc tiraillé entre une "formation qui adapte" et une "formation qui s'adapte". Celle-ci nous sera acceptable si elle sait faire le ménage dans sa propre cour (scolaire) avant d'en demander autant aux autres institutions (entreprises ou autres), celle-là sera reçue avec précaution si elle permet aux femmes de voir et comprendre dans quel monde elles vivent, travaillent et mettent au monde des enfants et si le recyclage qu'elle leur offre vise à assister et non pas manipuler leur action. La théorie sous-jacente emprunte sa formulation à la Dr L. Ehrenfried:

> "L'individu est indivisible. S'il consent à se servir de toutes ses possibilités, il réussira à se réaliser et à vivre avec un comportement pleinement adapté" (p. 125)

4.3.1 Répercussions des nouvelles technologies sur l'éducation même

L'influence de certaines technologies sur l'éducation tient d'abord et avant tout à l'idée que les éducateurs et les éducatrices (du (de la) simple professeur(e) jusqu'aux responsables les plus en vue du Ministère de l'Éducation) se font de l'éducation même; les outils technologiques n'en sont pratiquement que des leviers. À une époque comme la nôtre, où il faut réorganiser la diversité, l'apprentissage devient très complexe dans l'esprit de plusieurs ainsi que les moyens d'enseignement qu'ils ou elles développent ou empruntent. Complexe l'apprentissage - comme ce fut et ce sera toujours le cas d'ailleurs, mais peut-être réducteurs les moyens d'enseignement actuels! C'est le trait que lançait le psychologue et pédagogue Jean Piaget lorsqu'il écrivit:

> "Les esprits sentimentaux ou chagrins se sont attristés que l'on puisse remplacer des maîtres par des machines. Mais ces machines nous paraissent au contraire rendre d'abord le grand service de démontrer sans réplique possible le caractère mécanique de la fonction du maître, telle que la conçoit l'enseignement traditionnel: si cet enseignement n'a pour idéal que de faire correctement répéter ce qui a été correctement exposé, il va de soi que la machine peut remplir correctement ces conditions" (p. 114)

En effet, indirectement, les nouvelles technologies sont une occasion de soulever à nouveau des questions importantes. Le fait, par exemple, que la dynamique d'apprentissage et la rétroaction changent: l'oeil avec le livre, l'oreille avec la radio,

l'oeil et l'oreille avec la télévision, l'oeil (et l'oreille) et les mains avec l'ordinateur... de plus en plus on demande à l'élève une attention accrue sur la technologie même! À ceux et celles qui invoquent la presque magie de l'ordinateur et vont même jusqu'à évoquer, par un espèce de grand chantage nous prenant à partie pour l'avenir raté de nos enfants, évoquer, disions-nous, l'inadaptation de qui ne prend pas la peine de s'en servir pour apprendre tout en s'amusant, voici une boutade de John Davy:

> "Comme on nous le laisse entendre, ces idées [l'auteur fait référence aux "idées productrices" de Seymour Papert] sont réellement celles qui façonnent la vie adulte; alors pourquoi ne pas les introduire plus tôt dans l'apprentissage? Pourquoi, aussi, ne pas laisser de côté des activités puériles comme faire des châteaux de sable, nourrir de vraies tortues, jouer à la "tag" [chat perché] sur un vrai terrain de jeu plutôt que sur un écran cathodique et avec d'autres enfants plutôt qu'avec une souris électronique, cueillir de vraies fleurs, peindre avec de vrais pinceaux et avec de la vraie peinture. En outre, si vous n'apprenez pas à contrôler les ordinateurs maintenant, ce sont eux qui vous contrôleront plus tard, nous souffle la voix de la conscience en nous faisant remarquer par rapport à nos enfants que nous devrions mettre toutes les chances de leur côté." (dans Sloan, p. 15)

En mettant beaucoup d'emphase sur la technologie même, est-ce qu'on est en train de privilégier la structure logique de la machine ou celle de l'étudiant(e)? Va-t-on vers une technologie par laquelle le jeune contrôle la vie ou par laquelle on contrôle la vie du jeune (Forsythe)?

L'éducation des adultes et leur vie professionnelle s'inscriront dans la foulée de la formation régulière, voilà pourquoi les questions posées par rapport à cette dernière peuvent se répercuter jusqu'à notre préoccupation principale, l'éducation des femmes et des filles qui travaillent et travailleront avec les nouvelles technologies. Ainsi, les nouveaux moyens d'enseignement nous permettent-ils d'expérimenter, d'inventer et d'adapter nos apprentissages ou bien nous obligent-ils à digérer des poncifs? Dans leur giron, acquiert-on une rigueur ou une rigidité intellectuelle? Nous est-il permis de découvrir nos préférences intimes et nos besoins vitaux ou sommes-nous formé(e)s en serviteurs ou servantes utiles à la "société" (ou faut-il dire "économie") ou à l'État? Les nouvelles technologies sont-elles utilisées en éducation pour permettre à l'étudiant(e), régulier(e) ou adulte, la synthèse des connaissances humaines dans sa propre expérience ou l'émiettement et le stockage de l'expérience humaine en savoirs? Et l'enseignant(e) dans tout cela est-ce la didactique et la pédagogie qui l'occupent ou bien la didascalie et la conservation des connaissances? L'éducation n'est-elle pas technocratique lorsqu'elle utilise prioritairement un moyen qui privilégie le vérifiable, le quantifiable et l'encadrable et n'est-elle pas bureaucratique lorsqu'elle invite l'étudiant(e) aux symboles et aux simulations et l'initie aux copies (clones) et aux archives?

Les préoccupations et les pratiques les plus répandues actuellement dans l'application des nouvelles technologies en éducation sont en effet de rendre accessibles en un minimum de temps un maximum de données, de communiquer des informations abstraites qui n'exigent plus d'expérimenter les réalités sur lesquelles elles reposent, de classifier les connaissances théoriques et de les faire répéter par l'élèves telles qu'elles ont été exposées ou organisées au moyen d'un didacticiel ou de les faire évaluer par un(e) enseignant(e) telles qu'el-

les ont été compilées ou distribuées au moyen d'un logiciel de gestion (Hébert, 1984b). Malheureusement, lorsqu'on en reste à ces attributs de l'informatisation ça signifie que l'on ne se soucie pas de créer le contact étudiant(e) - professeur(e) et d'établir une pertinence entre ce que les étudiant(e)s apprennent et ce qu'ils ou elles sont, font et feront. On permet alors aux vendeurs et développeurs de "nouveaux produits" de considérer l'éducation comme un marché ordinaire et profitable avec tout le train des pratiques commerciales connues (publicité suggestive, planification de l'obsolescence, livraison de produits avec vices de conception ou de fabrication cachés, etc.) qui ne sont pas un modèle de respect de la personne humaine (S. Gold).

En éducation comme ailleurs, la nouvelle technologie ne sera "vertueuse" que lorsqu'on pourra voir ses dessous - que ses promoteurs connaissent fort bien d'ailleurs, et non pas seulement ses apparences affichées prometteuses depuis si longtemps! En effet, il est temps de voir l'aspect pratique et non plus magique des promesses informatisables mais il faudra s'habituer à la déception, à la disproportion entre ce qu'on attendait et ce qui est atteint, sans oublier "la tendance de la raison instrumentale à éviter toutes nos questions embarrassantes" (Davy, dans Sloan, p. 18). À force de lui faire faire des promesses qu'elle ne pouvait pas tenir, les technologues et leurs allié(e)s ont fait de la nouvelle technologie en éducation un plat de lentilles; ce qui était promis jaillissant est somme toute plutôt vacillant! Et il ne s'agit pas pour nous de dénigrer l'importance de l'informatique en éducation, bien au contraire. Il y a une logique et une fiabilité informatique dont l'importance n'a rien de mythique et dont la réalité dépend surtout de l'adresse et de la patience des technologues de l'éducation.

Ces technologues, comme les enseignant(e)s, doivent savoir qu'un développement cognitif ne saurait être séparé d'une expérience émotive, sociale et morale. Reste que dans l'état actuel des choses, la formation qui veut s'adapter aux nouvelles technologies a beaucoup de ménage à faire dans sa propre cour avant que cette adaptation représente un avantage réel pour ceux et celles qui sont formé(e)s.

4.3.2 Recyclage pertinent

Le recyclage doit-il répondre à la demande des employeur(e)s ou à celle des employé(e)s (et même de monsieur et madame Tout-le-monde), cette demande représentant soit des circonstances présentes, soit des domaines prometteurs? Drôle de question, pensera-t-on! Si l'on croit que l'ensemble des préoccupations quant à l'activité humaine doivent être ramenées à la "création d'emploi", le recyclage ne semble opportun que pour donner à ceux et celles qui pourraient s'ajouter à la "main-d'oeuvre active" l'occasion de combler les nouveaux emplois offerts par les employeur(e)s! Si bien que, dans le contexte actuel (voir ci-avant 4.1 l'organisation flottante de l'emploi), c'est plus l'agitation que l'agir humain qui est en cause. La question n'est donc pas bête! D'une part, l'activité humaine ne se résume pas à un travail rémunéré (qui ne représente environ que 20% du temps de celui ou celle qui a un emploi à plein temps, et d'ailleurs seule ment 40% de la population a un tel emploi, soit 50,8% de la population en âge de travailler) et, d'autre part, il y a plusieurs aspects de la vie individuelle et collective qui préoccupent l'être humain beaucoup plus que son travail rémunéré. Voilà probablement pourquoi on prévoit pour les élèves de 16 ans et plus qui ne peuvent suivre les cheminements réguliers de formation professionnelle, des cheminements particuliers qui puissent permettre "d'approfondir le plus possible les matières de base" et "d'insister sur les matières préparant à la vie active" (MEQ, 1986, p. 14). Et lorsqu'on veut illustrer ces matières qui préparent à la vie active, on indique l'économie familiale, la formation personnelle et sociale, la géographie... comme si, là, on était conscient que la vie active ce n'est pas surtout un emploi.

Néanmoins, il ne faut pas nier la forme de recyclage qui est ni plus ni moins une formation reliée à l'emploi et qui, surtout, est une préoccupation de l'entreprise ou de l'organisme qui emploie. "Dans cette optique, la formation reliée à l'emploi doit nécessairement reviser les principes sur lesquels elle repose actuellement et dépasser la fonction de simple réponse à des besoins ponctuels d'adapta-

tion de la main-d'oeuvre aux changements technologiques. (...) En remettant en question des objectifs étroits, strictement utilitaristes à court terme de la formation, en préconisant un certain décloisonnement entre les types de formation et une déscolarisation des pratiques pédagogiques qui s'appuie sur la participation active des travailleurs et travailleuses, certaines entreprises se sont engagées à repenser la notion de productivité en lui attribuant une composante à la fois sociale et économique, à repenser également la planification et l'évaluation des besoins des entreprises, en y intégrant également les besoins des travailleurs" (CEFA, 1982b, p. 24). Voilà probablement l'optique dans laquelle le ministère de l'Education envisage les relations éducation-industrie, s'exprimant en termes de "liens plus étroits" des établissements et organismes scolaires avec l'industrie ou en termes d'une invitation aux "intervenants du monde du travail" à participer activement à "l'élaboration des programmes d'études et l'évaluation des apprentissages" (MEQ, 1986, p. 27). D'ailleurs on doit se demander si cette optique ne doit pas privilégier la formation et le recyclage des employé(e)s par l'entreprise elle-même s'il s'agit d'une entreprise de taille importante, et qui a une tradition reconnue en recyclage car ainsi, elle devra tenir compte de leurs savoirs pour mettre à jour leurs qualifications et compétences ou pour les réorienter; elle devra aussi leur dévoiler que lorsqu'elle planifie à long terme, ça ne veut guère dire plus que quatre ou cinq ans, aujourd'hui (Saint-Pierre). Par contre, comme nous évoquions plus haut (voir 3.3.3) le "syndrome de l'écolier(e)", nous voudrions mettre en évidence ici le "syndrome de la mise à pied", c'est-à-dire que des travailleurs et des travailleuses, au lieu de bénéficier d'une reconversion professionnelle, se voient maintenus dans un emploi que leur employeur(e) sait condamné à la désuétude et ce, jusqu'à leur licenciement. L'employeur(e) invoque alors les changements technologiques et peu de temps par la suite, demandera au système scolaire de fournir, après en avoir fait les frais, une main-d'oeuvre fraîche et qualifiée! Ceci n'est plus du recyclage mais, au contraire, du gaspillage et, faut-il le dire, de l'impertinence!

4.3.3 Ouverture au discontinu

Si l'on se fie à la formulation empruntée dans le récent Plan d'action du ministère en Formation professionnelle au secondaire pour expliquer l'originalité que l'on espère des nouveaux programmes, on est surpris d'apprendre que l'on visera l'emploi plutôt que le métier lorsqu'on formera des "personnes qualifiées" et l'embauche plutôt que le travail lorsqu'on leur aura permis d'être polyvalentes et capables de s'adapter (voir MEQ, 1986, p. 19): serait-ce là la forme d'ouverture au discontinu qu'il faut privilégier? Nous en doutons et plusieurs symptômes expliqués depuis le début de cet ouvrage disent pourquoi. En fait, ce ne sont pas les objectifs poursuivis qui suscitent en nous le doute, mais les extrants (out-put) escomptés qui nous font d'ailleurs douter aussi des intrants (in-put) ou des conditions spécifiques d'enseignement (contenu des programmes, méthodes d'enseignement, évaluation des rendements et des aptitudes, etc.). Qu'en général le métier mène à l'emploi et le travail à l'embauche, ça va pour ainsi dire de soi aujourd'hui mais cette perspective de l'employeur(e) ne doit pas effacer la perspective du travailleur ou de la travailleuse qui exerce un métier. Car, si ce qui est discontinu (l'emploi) n'a pas de fil conducteur (le métier), il ne faut pas s'y ouvrir ou alors c'est la confusion pour ne pas dire l'anarchie!

Par exemple, nous sommes convaincus que notre tradition socioculturelle a accordé et accorde toujours beaucoup d'importance à une forme de reconnaissance par l'école des qualifications et donc de la compétence de la personne. C'est compte tenu de ce phénomène qu'un autre Plan d'action du ministère, celui-là en Éducation des adultes faisait la remarque suivante:

> "Dans le monde scolaire, la reconnaissance des acquis de formation est une activité qui permet de traduire dans un titre (diplôme, certificat, attestation, unité ou "crédit") des connais-

sances ou des habiletés, quelles qu'en aient été les modalités ou les méthodes d'apprentissage. Se trouvent ainsi considérés aussi bien les acquis scolaires que les acquis expérientiels ou extrascolaires, les premiers se référant au cheminement proprement scolaire et les second s'appliquant aux formes diverses de l'autodidaxie, à des expériences de travail - y compris le travail non rémunéré au foyer - ou encore à des engagements socioculturels."

(MEQ, 1984a, p. 38)

C'était reconnaître que la personne n'attend pas l'école pour être polyvalente et capable de s'adapter. Il nous semble, en effet, que c'est plutôt le système scolaire (lire ses modes de programmation et de sanction des études) qui manque de souplesse et de mobilité et qu'il y aurait avantage à le rendre plus fonctionnel et adapté. Le Plan d'action que nous venons de citer ajoutait plus loin:

"Le système scolaire (...) doit manifester (...) une plus grande ouverture. En toute équité, il doit éviter d'imposer aux élèves et étudiants adultes de réapprendre à l'école, au collège, à l'université ce qu'ils savent déjà. En vertu de son accessibilité, il doit reconnaître la diversité des sources d'apprentissage. En regard de sa nécessaire adaptation au monde des adultes, il doit s'ouvrir aux cheminements discontinus, à l'alternance du travail et des études, à l'acquisition des savoirs et des savoir-faire par l'action." (p. 38)

Une formation qui veut s'adapter à la mobilité de son époque ne doit-elle pas d'abord et avant tout bénéficier elle-même des vertus des technologies qui assistent cette mobilité? Par exemple, les services d'accueil et de référence sont souvent inefficaces parce que les informations nécessaires à leur bon fonctionnement sont éparpillées sur un ou des territoires différents, à des niveaux d'enseignement différents, dans des modes d'opération différents, etc.

D'un autre côté, lorsqu'on réussit à regrouper enfin ces informations, d'autres complications nuisent encore à l'efficacité d'un tel service telles que la difficulté de la mise à jour des informations,la déconcentration des points de services pour rejoindre les adultes le plus proche possible de leur milieu de vie naturel et cela, sans bouleverser au départ leurs habitudes de vie quotidiennes - on n'a qu'à imaginer ici les femmes au foyer, éloignées du marché du travail ou des études depuis quelques années, etc. Il serait navrant sinon scandaleux que les technologies télématiques par exemple, capables d'assister ces besoins de regrouper et tenir à jour des informations ainsi que de les redistribuer selon la demande, ne puissent être mises à la disposition de ceux et celles qui, par ces services d'accueil et de référence, tentent d'apporter une aide personnalisée à ceux et celles qui souhaitent retourner aux études pour leur propre plaisir ou pour se perfectionner en vue d'un retour sur le marché du travail.

Le système "Repères" géré par la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, un logiciel qui permet l'accès à des informations nécessaires à un choix de carrière, s'inscrit déjà dans cette perspective; lorsqu'il tiendra compte de l'éducation des adultes, de la question des acquis de formation et rendra disponible une version utilisable en réseau local, ce qui est prévu dans les développements futurs (voir GRICS, p. 38), un système de ce genre sera des plus intéressants.

Le système éducatif est devenu une espèce de carrefour; s'il doit refléter le contexte actuel teinté par des

changements technologiques, il doit aussi, sinon surtout, "s'ouvrir aux cheminements discontinus" que vivent et ont toujours vécus d'ailleurs les femmes et les adultes en général.

4.3.4 Accessibilité à tous les milieux

Nous ne voudrions pas passer sous silence la "clientèle" qui a probablement bénéficié le moins des préoccupations et des efforts du monde de l'éducation: les femmes à la maison. Nous soulevons, ici, la question de l'accessibilité à tous les milieux afin de ne pas oublier spécifiquement celui-ci qui représente encore la majorité des femmes.

Permettre l'accessibilité à l'éducation, c'est souvent plus lever des obstacles que tracer la voie et dans le cas des femmes qui "travaillent à la maison", les obstacles sont plus nombreux et de conséquence qu'on serait porté à le croire à première vue. Il y a par exemple la garde des enfants: non seulement faut-il trouver une formule de gardiennage fiable mais aussi faut-il en faire les frais (non déductibles d'impôt, faut-il le dire)! Or, voilà qu'une femme sur trois ne participe pas à des activités éducatives justement à cause des dépenses supplémentaires que cela occasionnerait. Là-dessus, elles sont pour ainsi dire piégées: si elles ne sont pas soutien de famille monoparentale et (ou) bénéficiaires de l'aide sociale (et donc "au bout de la cent"), souvent elles portent l'odieux d'une situation familiale économiquement précaire dans laquelle, même si elles font des "miracles" avec un budget déjà grevé, elles doivent dépenser (nourriture, vêtements, soins...) mais ne rapportent pas! Difficile alors d'engager ou risquer des frais (et il y en a toujours) pour "retourner à l'école"!

Et même si financièrement la participation à des activités éducatives s'avère possible, reste qu'un grand nombre de handicaps de toutes sortes entraîneront chez la "femme au foyer" un manque de confiance en elle-même qui paralysera ses velléités. Faisant allusion à cette "femme au foyer", nous avions, dès le début de cet

ouvrage (voir 1.2.1), mentionné qu'elle se voyait marginalisée par le rôle même qu'elle assumait implicitement dans notre société, or voilà que les doutes ont été semés pour qu'elle se marginalise jusqu'à l'intérieur d'elle-même! Ainsi, si elle n'a jamais eu ou si elle a perdu l'habitude de rédiger des textes, prendre des notes en vitesse, se faire une opinion personnelle à partir de lectures, etc. ces méthodes de travail "scolaires" lui feront peur autant que sa gêne d'avoir perdu contact avec le "milieu scolaire", que sa désorientation dans un panorama de programmes nouveaux, que son désarroi devant l'importance démesurée qu'on accorde aux diplômes... Ajoutons à cela que son expérience domestique peut difficilement être évaluée à sa juste mesure par ceux et celles qui n'ont pas vécu cette expérience et que l'ensemble de ses expériences personnelles (tenue de la maison mais aussi maternité(s), éducation des enfants, collaborations diverses - du psychologique aux conseils financiers - auprès de l'époux, dépannages de toutes sortes - le savoir et le savoir-faire d'un ensemble de choses non classifiables - à la maison ou ailleurs, participations à différentes organisations sur une base bénévole, etc.) ne sont tout simplement pas reconnues et l'on comprendra facilement pourquoi la "femme au foyer" puisse douter de sa compatibilité avec le milieu scolaire!

Ce n'est donc qu'à certaines conditions que des femmes trouveront, malgré les obstacles, le "chemin des écolières"! "Tout indique qu'un grand nombre de femmes qui demeurent à la maison ont particulièrement besoin d'encouragement et de mesures de soutien pour participer à une démarche éducative: information adéquate, soutien financier, services d'appoint, d'accueil, de référence, d'orientation, efforts de "déscolarisation" dans l'ensemble du réseau de l'éducation des adultes. Certaines conditions devraient favoriser l'accès de ces femmes à l'éducation des adultes: par exemple des programmes de transition et des modalités de reconnaissance des expériences et connaissances acquises à la maison.(...) Un programme de transition devrait leur permettre de faire le point, de découvrir leurs potentialités et de mieux s'orienter dans le domaine de l'éducation des adultes en fonction d'un choix et d'un projet de vie" (CEFA, 1982a, p. 199).

5- Le problème de l'ADÉQUATION

Si l'éducation formait adéquatement des filles et des femmes orientées adéquatement pour travailler avec des technologies gérées adéquatement, il n'y aurait pas à vrai dire de problème.

> L'estimation à sa juste valeur d'un homme normal exige, de plein droit, l'affirmation de son individualité. De par sa phylogénèse, il n'est pas fait, comme le termite ou la fourmi, pour pouvoir supporter d'être réduit à un élément anonyme et parfaitement interchangeable, parmi des millions d'individus rigoureusement identiques.
>
> Konrad Lorenz, p. 43

5.1 La gestion adéquate des innovations technologiques

À ce jour, les innovations technologiques nous font braquer la critique sur la banalisation du travail et son cortège de maladresses, déqualification, bipolarisation, chômage structurel, automatisation (lire dépersonnalisation), surveillance électronique du rendement, instabilité de l'emploi, etc. Aussi, il se dégage une certaine unanimité lorsqu'on s'exprime en termes d'impacts et de coûts sociaux de ces technologies. Il devient de plus en plus évident par exemple que toutes les promesses de productivité ne tiennent plus si les usagers des systèmes informatiques n'en activent pas volontairement les performances virtuelles, "aussi, la vraie question à propos de l'informatique et la bureautique revient à décider comment réorganiser le travail et les services à la clientèle" (Parent, p.35).

Il semble de plus en plus évident aussi que tout le monde est dans le même bain, du (de la) chef d'entreprise aux consommateurs(trices) des biens et services. "Il serait naïf de croire que le virage technologique va se prendre quoiqu'il en coûte, sans que tous les partenaires sociaux participent activement à sa mise en oeuvre, ce qui suppose un partage harmonieux des bénéfices et des coûts sociaux qui vont en découler. La réussite de l'opération en termes de croissance

et de développement économiques va dépendre de la capacité des organisations à relever les défis proposés par la nécessaire transformation des systèmes de production et des modes d'organisation qui en découlent. Autrement, il faudra s'attendre à l'émergence d'anticorps sociaux agissant comme agents de résistance et de blocage au changement. La technique existe; c'est la capacité de la gérer adéquatement qu'il faut apprendre à maîtriser" (McNeil, p.6).

Voilà qui répondrait partiellement à l'interrogation que nous soulevions dès le début de cette analyse (voir 1.1.1), nous demandant si les changements technologiques actuels étaient ou non réalisables sans une baisse de qualité des services au public, sans une dépersonnalisation de ces services et sans une perte de contrôle des travailleurs et des travailleuses sur leur travail. Voyons voir maintenant, à quelles conditions des changements d'attitude sont possibles de la part des entreprises, des travailleurs et travailleuses, des intermédiaires (gouvernements, syndicats, etc.).

5.1.1 Conception du travail

Notre conception moderne du travail est souvent tributaire d'un type d'organisation qui fait ses racines depuis la fin du 18ième siècle, il y a donc plus de deux siècles. Un tour d'horizon rapide nous en fera la démonstration.

L'économiste Adam Smith (1723-1790) a d'abord développé le modèle d'organisation du travail dans lequel la conception, la planification et l'exécution du travail sont séparées et donc réalisées en des temps différents. L'ingénieur et économiste Frederick Winslow Taylor (1856-1915), s'attachant particulièrement à l'exécution du travail, la fragmente en tâches spécialisées et chronomètre les ouvrier(e)s non qualifié(e)s pour enrayer la "flânerie humaine". L'industriel Henry Ford (1863-1947) standardise les pièces du produit et organise une chaîne de montage, question d'enrayer la

"flânerie des matériaux". Aujourd'hui - n'est-il pas symptomatique que suite à la fragmentation des tâches et à la standardisation des matériaux il y ait substitution du nom de l'inventeur pour le nom de l'invention -le Système Informatique informatise (fragmente les informations, améliore le temps de réponse des dispositifs, standardise les renseignements en organisant les données dans une chaîne de caractères traitables et "stockables") pour enrayer maintenant la "flânerie de l'information" (Saint-Pierre, 1984).

Après deux siècles, la doctrine de Adam Smith, basée principalement sur la concurrence sans borne et les échanges sans interdit, est devenue subtile ainsi que ses conséquences mais la note semble toujours payée par ceux et celles qui font et non par ceux et celles qui savent et qui s'obligent à décider si un(e) employé(e) est adéquat(e) ou pas. Nous mentionnions plus haut que le travail banalisé avait rendu les travailleurs et les travailleuses interchangeables comme s'ils ou elles faisaient partie des stocks, nous estimons qu'une certaine conception du travail et une certaine planification de son organisation vont jusqu'à les gérer comme des meubles et des appareils. "Pour maximiser la productivité de son nouvel investissement, la direction (d'une entreprise) exige que l'équipement soit utilisé à pleine capacité. Dans les grands bureaux où sont installées des machines pour le traitement des mots, il arrive souvent que ceux qui actionnent ces machines ne font que les alimenter. Il n'est plus question pour eux d'aller classer des documents, de répondre au téléphone ou de s'entretenir avec un collègue" (Mather et al, p. 5). Cette conception du travail est sur le point de faire avec la plupart d'entre nous des surveillant(e)s de machines surveillé(e)s!

Le taylorisme, appelé aussi "organisation rationnelle du travail" et même organisation "scientifique", trouve une espèce de tonique dans l'automatisation (Hébert, 1982) mais, fort heureusement, elle peut aussi être un antidote contre la banalisation du travail dans la mesure où la technique demeure un outil qui assiste la personne ou une "équipe" de personnes. Dans l'étude de Booth et Plowright sur les répercussions sociales de la bureautique, étude à laquelle nous

nous sommes référé assez souvent à cause de sa qualité et de sa vue d'ensemble, les auteurs se penchent sur la question de la structure de la hiérarchie selon qu'on emprunte ou pas une nouvelle méthode d'organisation du travail et citent Hans Van Beinum en ces termes:

> "Le système traditionnel allie une structure complexe à des tâches faciles à exécuter; les systèmes (des équipes de travail) allient une structure simple à des tâches complexes.
>
> Tandis que l'ancienne organisation ne s'est maintenue qu'au prix des efforts continus et acharnés de la direction, la nouvelle s'est révélée intrinsèquement stable et dotée de mécanismes autorégulateurs, ce qui permet à la direction de se consacrer davantage à ses tâches principales." (p. 64)

Il faut comprendre que l'organisation du travail doit dépendre de la conception même qu'on se fait du travail et que cette conception tient surtout, pour ainsi dire, à l'estime qu'on a pour l'être humain. Dans sa problématique sur l'évolution de la bureautique et de l'organisation du travail, André Billette dégage de la revue de la littérature, deux tendances qui justement précisent ce fait. Pour les employé(e)s de bureau par exemple, l'automatisation, selon une première tendance, tombe pile pour remplacer ou redresser des humains non fiables:

> "Les systèmes informatiques sont une stratégie managérielle, ils sont conçus pour routiniser le travail, pour remplacer les machines humaines non fiables par des machines électroniques

> plus fiables et plus productives, ou pour affaiblir le pouvoir des petits employés notamment des femmes déjà faibles syndicalement. Loin d'abolir l'organisation classique du travail, ces systèmes informatiques viennent renforcer la parcellisation. Les conséquences sur les conditions de travail de ces femmes sont en tout point néfastes à leur santé." (p.150)

Pour la deuxième tendance, l'automatisation, au contraire, sera un atout pour que des personnes déjà fiables, performent encore plus:

> "...à long terme, l'informatisation du bureau rencontrera mieux les besoins des gestionnaires et des professionnels. Quant au personnel clérical, (on) ne s'attend pas à modification radicale de leurs conditions de travail mais elles seront plus satisfaisantes car l'informatisation les soulagera du travail répétitif, elle rendra moins laborieux et plus rapide l'accès aux données et leur manipulation. Globalement l'informatisation sera un support à la décision pour chacun, car chacun, quel que soit son emploi ou son statut dans le bureau ou la société, a à prendre sans cesse des décisions. En somme, il y aura pour tous, une augmentation à la fois de productivité et de connaissance." (p.151)

L'informatisation entraîne donc un questionnement de fond partant duquel la conception du travail qui depuis déjà deux siècles a motivé notre organisation du travail, est remise en évidence et mise de plus en plus sur la sellette. L'"organisation rationnelle du travail" (le taylorisme) et la "Qualité de vie au travail" (QVT) sont de plus en plus des antipodes car "le développement de la qualité de vie au travail (...) vise, par une intervention volontaire et planifiée à modifier les modes d'organisation du travail pour mieux rencontrer les exigences du système social fondé sur l'interaction dynamique des travailleurs(euses) en groupe et sur l'optimisation des ressources personnelles de chacun(e). C'est en cela qu'on peut parler de "qualité de vie" au travail des personnes impliquées. Plus d'autonomie, de polyvalence, de responsabilité, de participation: autant de valeurs qui remettent en cause les perspectives taylorienne ou bureaucratique d'organisation du travail" (Rhéaume, p. 163).

5.1.2 Croissance de la productivité et efficacité de l'entreprise

La tendance qui estimerait à sa juste valeur l'être humain intéresse les pragmatistes qui, une fois entendue la nécessité d'optimiser les ressources personnelles de chacun(e), font une équivalence entre l'introduction de l'ordinateur dans un milieu de travail et l'efficacité de l'entreprise concernée, c'est-à-dire prédisent une croissance de la productivité grâce à l'informatisation. Cette équation est une hypothèse trop souvent présentée comme une solution toute faite, y compris par ceux et celles qui voient l'entreprise comme un système sociotechnique visant l'optimisation conjointe des ressources humaines et techniques et qui décrivent donc l'efficacité d'une entreprise comme une réponse aux besoins des employé(e)s et aux impératifs des systèmes techniques (Booth et Plowright).

Rares sont les auteur(e)s qui songent à défendre que les tâches routinières devraient demeurer la responsabilité des travailleurs et des travailleuses plutôt que d'être transférées aux machines - aussi rares que ceux et celles qui affirmeraient qu'il faille

confier les tâches dangereuses aux ouvrier(e)s plutôt qu'à des robots! En exécutant "mécaniquement" des tâches répétitives, en recalculant sans but connu et sans arrêt "comme des machines" et en redactylographiant "sans poser de question" à chaque petit remaniement de texte ... les tâches routinières et secondaires font déjà de celui ou celle qui les exécute une espèce "d'ordinateur". Réinvestir le temps économisé par l'informatisation pour entreprendre de nouvelles activités impossibles auparavant (Trigon System Group), pour hausser le travail de secrétaire à celui d'assistant(e) administratif(ve) (CIC/CSC Booth Plowright) même si l'on sait que des tâches reliées aux processus décisionnel seront elles-mêmes automatisées (Carpentier), pour améliorer le rendement global de l'entreprise de l'organisme parce que le contenu des emplois permet aux employé(e)s de revaloriser le travail et celui de leurs collègues de travail ... autant d'avantages, parmi d'autres, qui ne doivent pas, en effet, être minimisés.

Ces avantages, néanmoins, ne s'appliquent pas généralement là où des mesures précises sont possibles sur les intrants et les extrants (v.g. réduction X des intrants et augmentation Y des extrants selon un coefficient n de qualité...) là où le rapport qui existe entre eux permet d'établir un calcul du rendement de l'industrie en terme de productivité. Mesurer cette productivité ou les performances d'un bureau est chose beaucoup plus complexe - on se souviendra, ici, que notre choix de revenir sans cesse sur la situation et les perspectives du secteur tertiaire et en particulier par rapport aux employé(e)s de bureau, que ce choix touche la grande majorité de celles pour lesquelles nous développons cette problématique. Dans l'étude intitulée Lignes directrices pour l'évaluation des essais en service réel, menée pour le compte du Ministère des communications du gouvernement du Canada dans le cadre de son programme de développement de la bureautique, les auteurs affirment sans hésitation:

> "la productivité des bureaux est un concept illusoire. Cette notion émane des milieux industriels, où il est pos-

sible de faire des mesures précises(...)
La mesure de la productivité des bureaux ou, plus généralement, des performances dans le secteur "collets-blancs", est une opération plus complexe. Il est encore plus difficile de quantifier l'incidence d'un système intégré de bureautique sur le rendement global. Cela est vrai pour plusieurs raisons:

- l'absence d'une théorie admise;
- les mesures de la productivité qui ne sont pas exactes ou rationnelles mais subjectives, qualitatives, etc.;
- l'absence de données normatives (comment prédire alors les avantages futurs d'un système?);
- le problème de causalité..." (p.38-39)

Une autre étude du même ministère affirme de plus:

"Délibérément ou involontairement, on choisit des structures techniques qui influent pendant longtemps sur la façon dont le travail s'accomplit et dont les décisions sont prises. Or, ces choix tendent à s'imprégner dans les investissements économiques, les mécanismes de production et les habitudes sociales, et la souplesse dont on dispose au départ disparaît à toutes fins prati-

> ques. Dans la mesure du possible donc, il serait prudent d'examiner d'autres modèles de "bureaux de l'avenir" avant que l'éventail des choix ne soit réduit à un seul." (Bavelas et al, p.66)

Il faut comprendre que l'efficacité réelle du type d'entreprise qui nous intéresse tient probablement à l'adéquation entre l'organisation humaine du travail (autonomie, polyvalence, responsabilité, participation...) et la configuration technologique de ses outils.

Malgré ce qui vient d'être mentionné, on vaque quand même à une mesure de la productivité du travail de bureau. "Au cours des 30 dernières années, c'est le tertiaire qui a absorbé la très forte majorité, sinon la totalité de l'accroissement de la population active du Canada et l'on estime (c'est nous qui insistons) que la productivité de ce secteur est de loin inférieure à la productivité industrielle moyenne. Il semble en outre que ce soit notamment le travail de bureau, largement représenté au niveau du tertiaire à qui l'on impute plus particulièrement cette faible croissance de la productivité. Aux États-Unis, par exemple, alors que la productivité industrielle s'est accrue de 90% au cours des dix dernières années, celle du travail de bureau n'aurait progressé que de près de 4%. C'est là une donnée importante pour une économie en crise" (Carpentier, p.25-26). On questionne de plus en plus cette productivité par rapport aux emplois liés à l'information, y compris dans les autres secteurs d'activités économiques. Il n'est pas surprenant que l'accroissement de la population active dans ce type d'emploi et donc l'augmentation automatique de la masse salariale qui en découle, de même que la capitalisation à la hausse des installations et équipements (jusqu'à maintenant, seulement 2 000$ par employé(e) au bureau par rapport à 30 à 40 000$ par employé(e) à l'usine) entraînent ce genre de comparaison au fond assez boiteuse. Il n'est pas impossible en fait que les pertes directement reliées à l'introduction de l'informatique méritent d'être évaluées lorsqu'on veut mesurer la croissance de la productivité. Céline Saint-Pierre, dans Les robots ne sont pas tous

d'acier, rapporte qu'en Europe, à partir d'une vingtaine de cas, on a estimé que l'utilisation de l'ordinateur entraînerait des pertes potentielles de 1 milliard de dollars par année

> "et ce, pour les raisons principales suivantes: 42% des pertes seront dues à l'introduction dans le système, de données fausses ou mal construites et à la mauvaise utilisation des résultats, alors que 33% de celles-ci découleront des pannes ou d'un mauvais fonctionnement de l'équipement, 15% de mauvaises méthodes de travail et 10% de la fraude et du sabotage (...) (Ces contraintes sont) peu présentes dans l'imagerie officielle des promoteurs chargés de la vente de microordinateurs." (p.74)

5.1.3 L'emphase des retombées économiques

Notre époque en est arrivée à prendre l'efficacité comme un critère de sélection et non plus comme le résultat souhaité du travail de l'ouvrier(e); tant il est vrai que c'est la formule bureaucratique et ses mercenaires qui procèdent aux évaluations par simple calcul de données économiques ou pseudo-économiques et non plus la prise en compte de la satisfaction de celui ou celle pour qui le travail fut exécuté, ce qui entraîne les choix et les attitudes les plus invraisemblables. Par exemple, en comparaison avec l'automation mécanique et électromécanique qui ne pouvait produire de façon rentable que pour la consommation de masse (i.e. en grosse quantité), le fait que l'on puisse maintenant reprogrammer facilement les machines permet de procéder à une production de petit volume pour le marché local de façon compétitive (CIC/CSC). Voilà un résultat souhaitable mais malheureusement, non seulement cette nouvelle automatisation élimine les emplois auxiliaires tels que le

contrôle des stocks, l'entreposage, la manutention, etc., mais surtout elle modifie les horaires de travail pour amortir par une production continue un nouvel équipement coûteux qui risque de devenir rapidement désuet, remplace les occupations plein temps devenues trop stressantes par des demi-postes, etc. tout cela par souci de rentabilité (FTQ, 1985a). L'efficacité vient d'être réduite à ce qui est payant!

Un autre exemple est celui de l'accessibilité presque instantanée à des banques de données de toutes sortes, peu importe leur emplacement géographique, grâce aux réseaux télématiques, un autre résultat souhaitable possible d'atteindre au moyen des nouvelles technologies de l'information et des communications. Malheureusement, encore ici, l'exactitude de l'information retirée de ces banques de données n'est pas nécessairement validée et souvent les finalités de ceux et celles qui ont créé ces banques n'ont rien à voir avec le souci d'une population mieux renseignée. "Le succès (d'une telle) banque de données ne dépendrait que du nombre de gens prêts à payer pour avoir accès à cette information. La qualité de l'information ne serait pas prise en considération" (Fischer et al, p. 54). L'efficacité vient d'être confondue avec le pognon!

Nous venons de prendre des exemples de production et distribution de services et de biens de consommation qui peuvent induire en erreur en laissant entendre que pour notre plus grand bien (de consommateurs(trices)) il faille accepter les effets secondaires (pour les travailleurs(euses)) de l'innovation technologique qui viserait à nous redonner, à la base, le contrôle de ces biens et services, contrôle sur leur production et leur consommation. En réalité, rien de tel ne figure dans les plans de ceux et celles qui dominent la scène des nouvelles technologies et qui tentent de les intégrer à la vie d'aujourd'hui et de demain; leurs plans sont plutôt alignés sur les "économies nationales" et sur une "division internationale du travail". "Les stratégies des firmes multinationales sont à examiner de près: par exemple, si dans les pays du centre, le recours à l'informatisation du travail leur permet de réaliser d'importants profits en réduisant les coûts de la main-d'oeuvre

par son élimination du procès de travail, dans les pays de la périphérie par contre, l'accumulation des capitaux repose principalement sur l'exploitation poussée de la force de travail. Celle-ci joue de plus en plus le rôle d'armée de réserve. (...) Les nouvelles technologies liées à la microélectronique loin d'être uniquement des techniques de production, se conçoivent comme des technologies de l'organisation du travail; c'est aussi dans cet aspect que réside, pour les entreprises capitalistes, l'intérêt qu'elles manifestent envers elles. L'informatique est donc à la fois force productive et outil de contrôle de la production et des producteurs. La division technique du travail ne prend tout son sens qu'imprégnée du sceau des rapports sociaux qu'elle sous-tend. Dans le cas qui nous intéresse: rapports économiques d'exploitation et rapports politiques de domination" (Saint-Pierre 1984, p. 75 et 79).

L'économie est devenue l'opium qui entraîne notre société dans l'accoutumance et l'assujettissement à des "paradis artificiels" et l'emphase mise sur ses retombées promises est devenue un joug qui tente de s'imposer jusqu'en éducation. Considérons, par exemple, le cas de la loi nationale sur la formation (1982) qui est à l'origine du programme national de formation et de l'Accord Canada-Québec sur la formation professionnelle des adultes pour les années 1982-85, nous y découvrons que l'objectif principal de ce type de formation serait d'adapter la main-d'oeuvre aux besoins et à l'évolution de l'économie, c'est-à-dire aux exigences de l'économie et du marché. Nous avons déjà indiqué ci-avant (voir 4.3.2) l'impertinence et même le gaspillage d'un recyclage inspiré par un tel objectif et nous pouvons lire, aussi, dans un avis récent du Conseil supérieur de l'éducation au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, traitant du contexte et des enjeux éducatifs des prochains accords Québec-Ottawa, ce qui suit:

> "La prévision des secteurs d'embauche s'étant donc avérée très aléatoire et l'emploi constituant un enjeu social et politique toujours plus pressant, les

> stratégies fédérales de formation professionnelle de la main-d'oeuvre s'orientent de plus en plus dans une perspective de création d'emplois. D'où une insistance grandissante sur une formation étroitement liée à l'entreprise qui emploie effectivement ou est susceptible d'employer de la main-d'oeuvre.
>
> En somme, selon les positions assez constantes du gouvernement fédéral, la formation doit d'abord répondre aux exigences de l'économie et du développement de l'emploi (c'est nous qui insistons). Elle est conçue comme un instrument qui peut aider la main-d'oeuvre à trouver et à conserver un emploi, à s'adapter aux besoins des entreprises et aux exigences des différents programmes de création d'emploi. Les visées d'équité sociale de cette formation sont subordonnées aux finalités du fonctionnement et du développement économiques..." (CSE, 1986a, p. 9)

5.1.4 Rythme d'introduction de la technologie

Nous convenions plus haut (voir 5.1.2) que l'efficacité réelle d'une entreprise tenait surtout à l'adéquation entre la configuration technologique de ses outils et son organisation humaine du travail. Les premières entreprises qui firent usage des nouvelles technologies informatiques tombèrent dans un piège important qui n'eut

d'autre mérite que de démontrer leur ignorance de la proposition rappelée ci-haut: le piège d'acheter pour accomplie une technologie encore brouillonne et en pleine évolution. Les conséquences de l'introduction trop rapide (trop rapide parce que non maîtrisée) de l'informatisation deviennent de plus en plus évidentes aujourd'hui avec le recul des années, mais en ce domaine aussi on apprend par essais-erreurs: l'inflation des appareils périphériques de toutes sortes et des programmations complexes à souhait souvent délaissés ou rejetés après achat, l'incompatibilité sous toutes ses formes, l'écart entre les besoins et les ressources techniques dans un sens comme dans l'autre, la méfiance et l'objection de la part des employé(e)s qu'on n'avait surtout pas pris la peine de consulter ni même d'avertir, l'incurie des individus et des firmes (et pas les moindres) qui avaient réussi leurs ventes, etc. Même aujourd'hui, plus de vingt ans après les vrais débuts de ce genre d'aventure-piège, plusieurs entreprises ou organismes tombent dans des attrape-nigaud fort semblables: l'obsolescence des appareils et des programmes, les frais d'entretien à la hausse, les frais de communication imprévus, l'absentéisme et le "turn-over" des personnels spécialisés, le sabotage ou l'incompétence occulte d'autres, etc. Et demain, les traquenards seront-ils dans une version populaire de l'informatique style logiciel "prêt-à-porter", fournitures "utiliser et jeter" ou encore appareils "non retournables"?

À la crainte assez généralisée que l'introduction de l'informatique créera du chômage (ce qui, à date, s'est vérifié dans un certain nombre d'entreprises) on rétorque souvent que la suppression des postes de travail - et on prédit qu'il y en aura de 20% à 40% d'ici 10 ans, ne signifierait pas la suppression des emplois; mais comment bonifier ce changement dans l'organisation du travail? Malgré les erreurs, l'informatisation a progressé des systèmes centralisés des années '60 qui traitaient en lots aux systèmes déconcentrés des années '70 qui traitent en direct et en temps réel. Sur le plan de l'organisation humaine du travail, nous sommes partis des pools d'employé(e)s qui faisaient du codage, de la mise en lot, de la saisie de données, de la correction des listes ou de la classification, pour passer

à l'équipe dans laquelle chaque personne peut saisir, traiter, éditer, reproduire, mettre à jour, transmettre, recevoir, archiver, etc. En somme, la technologie de 3ème et 4ème génération que nous avons aujourd'hui nous permet de réaliser la polyvalence et l'intégration des tâches plutôt que la parcellisation du travail dans un centre informatique qui travaille comme une chaîne de montage, procédé qui était exigé par les premières générations informatiques (Billette; Bernier).

C'est le motif d'introduction de la technologie qui, évidemment, devrait déterminer son rythme et son style d'introduction. Or, cette technologie qui semble en avance sur les besoins, est en réalité très en retard puisqu'on n'a de cesse de lui en demander toujours de plus en plus, des technologies télématiques aux systèmes experts. Le temps est probablement venu de considérer non seulement les besoins des propriétaires d'entreprises et des directeurs d'organismes mais aussi ceux des travailleurs et des travailleuses.

5.1.5 Gestion du changement: plusieurs approches

C'est dans les nouvelles entreprises de pointe ou, à l'opposé, dans des entreprises âgées mais aux prises avec une crise majeure de gestion que l'organisation humaine du travail commence à considérer aussi les besoins des travailleuses et des travailleurs. Par voie de conséquence, un ensemble de nouvelles questions surgissent: les préoccupations relatives à l'aspect humain du travail doivent-elles apparaître dès la conception d'un système ou seulement lors de son implantation (Rhéaume; Booth et Plowright)? Doit-on envisager l'utilisation d'une nouvelle technologie, par exemple le traitement de texte, comme un enrichissement de la tâche d'un(e) employé(e) et donc une qualification supplémentaire ou bien doit-on l'introduire comme une occupation spécialisée (lire déqualifiée) à temps plein (Bernier)? Doit-on débattre des moyens de gérer humainement les effets ou les opportunités des changements technologiques (Lachance)? Le changement est-il

un accident temporaire, une exception - ce qui est une vision tayloriste des choses, ou le tissu de base même de l'exercice de la planification (Hébert 1983 c)?

Ces questions et bien d'autres apparaissent dès qu'on implante un système informatique qui déroge quelque peu de la méthode tayloriste d'organisation car les règles et connaissances implicites d'une tâche ou l'autre passent à l'état explicite, ce qui fait parfois rejeter ce qui était accepté tacitement. Par exemple, l'architecture des communications au sein d'un organisme mettra en évidence les rapports de pouvoir entre chacun en établissant les priorités d'accès et d'utilisation du courrier électronique ou d'une autre fonction d'un système selon la fonction, la compétence, le niveau hiérarchique de chacun (Parent). "L'aspect communicationnel de la bureautique, précisent Booth et Plowright, peut influencer la structure sur le plan des rapports entre les utilisateurs. On donne à penser que les fonctions informatiques qui ne touchent pas les tâches individuelles devraient avoir beaucoup moins d'effets sur la structure organisationnelle que celles qui touchent les tâches interpersonnelles (comme la téléconférence, le courrier électronique, la synthèse de données)" (p. 155).

Les approches à la gestion du changement (causé par l'introduction des nouvelles technologies) peuvent être ramenées à trois et se schématiser comme suit:

(QVT versus sociotechnique) versus taylorisme

Le taylorisme - nous en avons déjà assez traité, est définitivement rejeté par deux approches qui elles-mêmes se différencient l'une, La Qualité de Vie au Travail, par le souci du bien-être de chaque travailleuse ou travailleur quelle que soit la technologie et l'autre, la socio-technique, par l'adaptation entre une équipe de travailleurs(euses) et une technique particulière. Les tenant(e)s

de la QVT soutiennent que l'implication personnelle des travaillauses et des travailleurs dans le développement et l'implantation d'une technologie, c'est-à-dire l'opportunité pour elles (eux) d'améliorer leurs propres connaissances et de réaliser leurs propres projets,est un gage de réussite pour tous (Fischer et al; Hébert 1984 a). D'un autre côté, "une des convictions profondes des promoteurs (de l'approche socio-technique) est celle d'une flexibilité de la technologie, la possibilité habituelle de faire des choix quant aux formes variées qu'elle peut prendre en fonction des exigences posées par le fonctionnement du système social. Par ailleurs, l'approche socio-technique s'oppose aussi à des modes d'interventions qui survalorisent le seul système social, ignorant les dimensions techniques du travail (l'école des Relations Humaines en particulier)" (Rhéaume, p. 160).

L'approche socio-technique essaie peut-être d'embrasser des objectifs contradictoires ou inconciliables à plus d'un égard mais elle a le mérite de s'inscrire dans la lignée d'une revalorisation du travail (voir 1.1.4) et du respect des droits technologiques de la personne (voir 1.1.5). Voici, en résumé, certains principes d'opération de cette approche qui permettent de refaire le design d'une organisation du travail: le regroupement des tâches en un tout fonctionnel (le "système de travail"); la constitution d'un groupe de travail (l'équipe); l'auto-contrôle de ce groupe de travail (la régulation interne); la polyvalence des habiletés de chaque membre du groupe (le principe de flexibilité); l'auto-organisation des tâches dans le groupe (les marges de manoeuvre); l'interaction socio-technique (la relation humaine/machine) (Rhéaume; Booth et Plowright).

Qu'une approche ou l'autre soit empruntée, Menzies (1981) affirme que les technologies informatiques se polarisent entre la télématique (qui assurerait des gains de productivité plus rapides) et la privatique; ce que Saint-Pierre (1985) acquiesce en ajoutant que les deux modèles techniques vont probablement coexister, l'un pour centraliser la saisie et le traitement des données, l'autre pour décentraliser la gestion. Comme quoi la gestion des changements

technologiques est plus complexe qu'on le souhaiterait! "À l'intérieur de la situation constamment changeante créée par la technologie en marche, affirmait Aldous Huxley, il faut que les hommes essayent de réaliser des progrès spécifiquement humains par des moyens qui ne sont pas de nature technologique, savoir: la politique et l'éducation" (p.167). L'orientation adéquate des filles et des femmes et leur formation adéquate nous semblent, dans le dossier qui nous occupe ici, des moyens de cet ordre.

> On a parlé des hommes en tant qu'animaux, que machines, que complexes biochimiques dotés de certaines particularités propres, mais le plus difficile reste à faire, qui est de comprendre l'homme en termes humains.
>
> Ronald D. Laing, p. 25

5.2 L'orientation adéquate des filles et des femmes

"Tout le contraire du papillonnage ou du dilettantisme, une exploration profitable des champs du savoir suppose qu'on ait la possibilité de s'y révéler à soi-même et d'y tester ses intérêts et ses capacités. Le renforcement général des exigences et la diversification des champs où il est possible d'exceller peuvent rendre aux élèves des services qu'aucun conseil, si judicieux soit-il, ne peut remplacer. Ce qui est ultimement en cause, c'est le remplacement d'un système d'orientation, surtout fondé sur l'échec et l'élimination progressive, par des pratiques qui favorisent plutôt la stimulation et l'essai signifiant" (CSE, 1986b, p.74-75). Voilà les propos mêmes du Conseil supérieur de l'éducation dans un avis récent (juin 1986) au ministre de l'éducation sur le deuxième cycle du secondaire. L'analyse de la situation des filles et des femmes, exposée dans le présent ouvrage, nous fait soupçonner que ce sont particulièrement les filles qui vivent "l'échec et l'élimination progressive" plutôt que "la stimulation et l'essai signifiant".

Nous avons déjà fait allusion (voir 2.3.2) à ce problème de l'éducation qui n'arrive pas à synchroniser chez l'adolescent(e) une prise de conscience et une démarche active d'organisation de son avenir; ici, il s'agira de comprendre mieux qui est cette adolescente - et plus tard cette femme, pour laquelle on souhaite un meilleur système d'orientation. Rappelons d'abord la formation genrée sur laquelle nous insistions au début de cet ouvrage en regrettant qu'il n'y

ait pas une pédagogie propre aux femmes et aux filles (voir 1.3.3), carence qui, chez les adolescentes, cultive la distraction plutôt que la prise de conscience. "Au niveau intellectuel, les adolescentes savent que la paix mondiale est en jeu, que les familles se séparent et que de nombreuses personnes vivent dans la pauvreté. Mais elles ont tendance à s'imaginer qu'elles sont à l'abri de ces phénomènes extérieurs. Nous devons élaborer des méthodes plus efficaces pour sensibiliser les jeunes aux réalités de l'avenir sans pour autant les décourager ou étouffer leurs aspirations" (Baker, p. 183). Voilà le premier élément: la difficulté qu'ont les adolescentes à prendre conscience de leurs réalités et du monde en général.

Phénomène assez unique, on demande aux jeunes femmes de transgresser de plus en plus d'anciennes frontières entre les genres. "Les enfants de chaque sexe intériorisent le comportement du sexe opposé en tant qu'idéal négatif et le rejettent pour eux-mêmes" (Mead, p.75) de sorte que la femme qui tente d'exercer une profession "masculine" ressent le même conflit qu'un homme qui choisit un métier considéré comme féminin. Aujourd'hui, l'identité des genres n'existant pratiquement plus, la jeune femme ressent une grande confusion pour établir sa propre identité. Par exemple, elle se trouvera plus semblable à ses amis hommes qu'à des femmes plus âgées qu'elle! Ainsi, "manquant d'un modèle qui lui convienne (elle) est prise dans un dilemme psychologique profond. Elle ne veut pas être "comme sa mère". Elle ne veut pas non plus être "comme son père". "Comme qui" sera-t-elle?" (Dowling, p.230). Voilà le deuxième élément: la confusion des jeunes femmes devant l'absence de modèle(s) lorsque vient le temps pour elles d'établir leur identité propre.

Quant à la femme qui doit déjà composer avec le monde du travail (soit parce qu'elle y travaille elle-même, ou son compagnon et (ou) ses enfants), les réalités, elle s'y frotte, les modèles, ils sont tous masculins ou en fonction du masculin! "Les femmes produisent à la fois de l'avoir et de l'être" (Morin, p.10)... "la productivité se conjugue en termes d'avoir, la convivialité en termes d'ê-

tre" (Illich 1973, p.43)... quel sera donc, selon ces perspectives, le rapport femme-technologies nouvelles? On n'a qu'à prendre l'exemple des "horaires de travail" et déjà la réponse est on ne peut plus claire, "les horaires qui bouleversent notre vie sociale et familiale, qui contreviennent à nos rythmes biologiques. Si certaines tendances se précisent, la défense d'horaires de travail vivables pourrait devenir un enjeu majeur des nouvelles technologies" (FTQ 1985a, p.20). Voilà donc un dernier élément de compréhension important: la détresse des femmes devant un fait social qui ne les respecte pas parce qu'il ignore et même contredit leur rythme fondamental.

Ignorance, confusion et détresse sont des fruits que récoltent les différents aménagements responsables de l'orientation et de la situation du genre féminin. Ces aménagements, de toute évidence, ne font même pas la moitié de leur besogne puisque les garçons - et plus tard les hommes, demeurent ignorants de la réalité féminine et conséquemment les principaux responsables de l'irrespect à l'égard des rythmes de la femme. L'école est l'un de ces aménagements.

5.2.1 Complémentarité ou contradiction

En réalité la femme et l'homme ne sont pas ou bien complémentaires ou bien contradictoires l'un(e) à l'autre mais et complémentaires et contradictoires l'un(e) pour l'autre. Par exemple, si l'homme crée un monde abstrait et cybernétique dans lequel l'économie industrielle est une fin en soi, la femme crée un monde concret et écologique dans lequel l'économie n'est qu'un moyen en vue d'une fin (Menzies 1985). Si l'on croit qu'ainsi ils se complètent, il faut reconnaître qu'en matière de résultats visés ils se contredisent, car s'il s'agissait d'harmonie peut-être se compléteraient-ils, mais s'il s'agit d'un dilemme, sans conteste - et peut-être heureusement, ils s'opposent.

Les femmes préféreraient-elles la complémentarité et pourraient-elles la réaliser que les hommes seraient dans

l'embarras le plus complet. Pour illustrer une alternative de cet ordre, ne prenons pas l'exemple du secteur privé où cette possibilité de complémentarité est laissée au hasard mais cherchons du côté du secteur public et, pourquoi pas, dans le système d'enseignement. Ce qu'on y découvre, selon les statistiques de 1981-82, c'est une disproportion incontestable entre le nombre de postes de base qu'occupent les femmes et le nombre de postes de gestion qu'elles atteignent de façon nominale. Ne parlons pas du fait que seulement 91 personnes sur 1312 (6,5%) parmi les cadres des commissions scolaires, non plus que 19 personnes sur 201 (10,5%) des cadres supérieurs d'université (doyens et vice-doyens) étaient des femmes mais comparons le pourcentage de directrices et d'adjointes à la direction en rapport avec le pourcentage d'enseignantes aux différents niveaux d'enseignement:

Tableau 5-2: Comparaison du pourcentage de directrices et d'adjointes à la direction en rapport avec le pourcentage d'enseignantes aux différents niveaux d'enseignement

	% d'enseignantes	% de directrices et adjointes
Primaire	89	35
Secondaire	41	15
Collégial	35	8
Universitaire	16	11

(Source: CSE, 1984)

Un tel déséquilibre n'est certainement pas voulu des femmes et on peut affirmer qu'une telle disparité confirme le dilemme que nous évoquions plus haut.

Ce dilemme d'ailleurs, existe un peu partout et de bien des façons. On n'a qu'à faire une deuxième lecture du tableau ci-haut, par exemple, pour réaliser que plus on monte dans le niveau scolaire, moins les femmes sont présentes dans l'ensemble des postes quelle que soit la fonction. Inutile d'insister là-dessus, les statistiques qui décrivent cette situation pleuvent de partout et depuis longtemps, et loin d'affirmer une complémentarité, elles confirment une contradiction. Si l'on examine ce qui se passe chez les plus jeunes dans le cadre du travail scolaire en équipes ou encore des organisations étudiantes, on découvre que les garçons assurent leur visibilité en ébauchant les idées fondamentales et en déterminant les grandes lignes d'action tandis que les filles assument leur modestie en organisant et en exécutant les tâches jusque dans les moindres détails (CSE, 1984). N'est-ce pas là le modèle de l'organisation du travail que nous pouvons constater presque partout? Et alors qu'on serait porté à croire qu'au moins le milieu syndical fait exception à la règle, force nous est de réajuster notre idée car "ces dernières années, on a vu apparaître au sein des syndicats des comités de condition féminine, réservés aux femmes, qui doivent définir elles-mêmes leurs analyses et formuler leurs revendications; leur naissance est liée au constat unanime fait par les syndiquées, que les hommes ne sont pas capables de traduire les besoins des femmes, ni de porter leurs revendications, dans un contexte où l'organisation même du travail est discriminatoire" (CSE, 1984, p.18).

Rares sont ceux qui nient la complémentarité mais encore plus rares sont ceux et celles qui conjurent la contradiction!

5.2.2. Histoire économique de la femme

Après avoir été la ménagère qui assurait la disponibilité de l'ensemble des produits ménagers nécessaires au couple et à la famille, la femme voit une rivale, l'industrie, s'emparer de ses travaux, la condamner à une forme de passivité et l'obliger à jouer l'indigente et l'ingénue pour qu'un "prince charmant", en mesure désormais d'acheter les produits d'usage ménager grâce à son salaire, la prenne sous son aile protectrice (Menzies 1985)! Voilà comment, en raccourci, une "reine du foyer" est devenue la "dépendance du prince", lui-même "sujet industriel"! Aujourd'hui, la femme reprend l'habit de travail et ajoute son salaire - 60% des femmes mariées travaillent par nécessité économique, à celui de son mari afin que le "revenu familial" suffise aux besoins. Non seulement l'industrie et ses méthodes (voir 5.1.1) se seront emparé de ses travaux mais elles auront aussi, après celle de son mari, transformé sa fierté en obligation!

Que ce soit pour rejoindre le modèle économique masculin (ce qui serait des plus navrants), que ce soit pour en être le moins possible victime ou mieux, pour développer un modèle qui colle plus à sa propre nature, la femme d'aujourd'hui devra échapper à la marginalisation économique dont elle souffre et manifester l'entrepreneurship dont elle est capable. Les femmes en général mais surtout les adolescentes et les jeunes femmes auraient intérêt à savoir qu'entre 1975 et 1982 les entreprises québécoises possédées par des femmes sont passées de 4 000 à 10 000, soit une augmentation de 150% en moins de dix ans, que plus de 125 000 femmes du Québec sont collaboratrices de leur conjoint dans une entreprise, le milieu agricole étant des plus dynamiques en ce sens.

Le programme d'éducation à la vie économique de la fin du secondaire devrait faire prendre conscience aux jeunes (filles et garçons) que la femme qui décide d'être active économiquement - de "se lancer en affaires" selon l'expression consacrée des gens "posés", va se heurter à l'hermétisme et à l'incrédulité d'un "milieu des

affaires" plutôt dominé par des hommes, que le démarrage de son entreprise sera retardé par la difficulté de trouver du financement (pour une femme), que même ses proches seront sceptiques quant à ses capacités ou ses chances de réussite, etc. Ce programme devrait aussi apprendre aux filles leurs droits d'accéder à la propriété et aux facilités de crédit, de bénéficier des services gouvernementaux (subventions, aides techniques, etc.), etc. et leur montrer comment faire respecter les politiques de crédit des institutions et l'application des dispositions générales des chartes québécoise et canadienne des droits qui les protègent contre la discrimination dans l'accès aux biens et services.

Dans le but d'améliorer la situation des québécoises sur le marché du travail, voici ce qu'affirme entre autres le Gouvernement du Québec dans son Plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-87:

> "...les femmes sont sous-représentées dans les postes de haut niveau, là où s'élaborent les politiques et où se décident les grandes orientations: investissements, changements technologiques qui auront un impact sur le volume et la qualification des emplois, politiques d'embauche et de formation du personnel. On dénombre seulement 5% de femmes parmi les gestionnaires; une sous-représentation qui peut avoir une incidence sur la prise en compte des besoins spécifiques des femmes" (p.16)

Et nous ajoutons que cette sous-représentation tout comme l'ensemble des préjudices dont ont souffert et continuent de souffrir les femmes en matière d'économie, ont une incidence non seulement sur la prise en compte des besoins spécifiques des femmes mais aussi de la société en général!

5.2.3 Recherche de continuité ou discontinuité d'expérience

Le "travail de col rose" qui reproduit les tâches traditionnelles de la femme au foyer (Baker), servir, classer, soigner ou enseigner (Gouv. Qc. 1985), est le seul auquel les hommes n'ont pas interdit l'accès aux femmes car il ne s'éloignait pas tellement de leur rôle biologique dans la reproduction de la société. Ce ne fut considéré qu'un travail d'appoint pour lequel elle ne se mérita qu'un salaire d'appoint (CEFA)! Aujourd'hui, avec la mécanisation et l'automatisation du travail, on serait tenté de croire que l'ensemble des tâches sont accessibles aux femmes. Détrompez-vous, les femmes qui sont sur le marché du travail seraient en train de vivre l'accentuation de la division sexuelle du travail salarié. Voici en quels termes Saint-Pierre en parle dans Les robots ne sont pas tous d'acier:

> "Tout comme dans la production domestique, les changements importants survenus dans les moyens et les techniques de production n'ont pas eu pour effet, du moins en Amérique du Nord, de modifier la place respective occupée par les hommes et les femmes au sein de cette division du travail. Par ailleurs, la nouvelle division du travail qui émerge de l'informatisation du travail de bureau renforcit cet état de fait; la division qui s'opère entre le travail qualifié et le travail non qualifié, entre les tâches de direction et les tâches d'exécution, reproduit la division traditionnelle du travail entre hommes et femmes. L'habileté manuelle des femmes invoquée dans le travail de secrétariat au début du siècle tout comme leur patience à exécuter des

tâches répétitives font encore partie des stéréotypes culturels du travail dans les bureaux d'aujourd'hui. Les tâches réservées aux femmes se résument à des tâches d'exécution bien définies plutôt qu'à des tâches faisant appel à leur initiative, à des qualifications professionnelles leur permettant d'exercer un contrôle sur leur travail et sur les moyens à prendre pour en réaliser les objectifs. Servantes des hommes à la maison et au travail, l'informatisation en fait des servantes de la machine" (p.77)

Ce phénomène exogène pour la femme a eu son pendant endogène qu'on peut appeler la recherche d'une continuité. Pour les femmes qui ont aujourd'hui entre 45 et 60 ans environ, le débat féministe a coïncidé avec ce qu'on appelle maintenant l'avènement de la société de consommation. Vers le milieu du siècle, ces femmes ont tranché sur la génération de leurs mères en profitant de l'abondance de l'après-guerre. Mais après cette génération un peu narcissique, qui "se plaisait pour mieux plaire" selon l'expression de Baudrillard, et qui vit apparaître un féminisme contestataire qui luttait contre l'oppression masculine en affichant ouvertement son opposition aux valeurs masculines - ce qui attirait peut-être aux militantes de la sympathie mais peu de membership, la génération suivante, celle des femmes qui ont aujourd'hui entre 30 et 45 ans environ, rétablit une espèce d'équilibre. Question de ne pas perdre les bénéfices de la consommation non plus que certaines concessions fièrement défendues ou gagnées par le mouvement féministe telles que le droit normal à un travail payé, à la maternité qu'après 30 ans ou au célibat (puisqu'il s'agit dorénavant d'une expérience voulue et personnelle), la femme s'oriente alors vers les métiers de services qui offrent de nombreux emplois et qui correspondent à une espèce de continuité avec ce que la femme assume pour ainsi dire depuis toujours.

Qu'il nous soit permis, ici, d'ouvrir une parenthèse et de faire remarquer que les raisons qui obligent les femmes, de l'extérieur, à reproduire sur le marché du travail les tâches traditionnelles de la femme au foyer et les raisons qui, de l'intérieur, les invitent à continuer ce qu'elles assument depuis toujours, sont contradictoires même si elles coïncident dans le temps. Elles sont d'autant plus contradictoires que les premières en font des victimes tandis que les deuxièmes devraient en faire des collaboratrices et des associées.

Mais, si cette parenthèse s'avère importante pour les aînées, elle l'est peut-être moins pour les filles et les jeunes femmes d'aujourd'hui - on parle donc de celles qui ont entre 15 et 30 ans, qui ont vécu ou vivent un certain nombre de transgressions des coutumes, par exemple ce qui fut appelée la libération sexuelle, si bien que pour elles on peut parler d'une discontinuité d'expérience. Ce qui se dégage aujourd'hui des données qualitatives indique que cette discontinuité n'est plus vue comme un handicap à l'évolution personnelle de la femme, que sa capacité de changer de vie en cours de route est un signe que ses choix deviennent plus individuels. Quant à l'insécurité et l'ambivalence que ça crée, la femme les assumera compte tenu des ressources mises à sa disposition et de l'usage qu'elle en fera (Balbo).

En évoquant les rapports entre les générations, l'anthropologue Margaret Mead affirme que la génération des aîné(e)s, à cause de tous les changements rapides qu'elle a connus (transformation des sources d'énergie, des moyens de communication, de la définition même de l'humanité, des limites de l'univers, des buts fondamentaux et des certitudes sur la vie et la mort, etc.), se trouve emmurée dans une expérience qu'aucune autre génération antérieure n'a vécue, isolée et incapable de communiquer aux jeunes ce qu'elle a vécu et de connaître ce qu'ils ont connu. Si bien qu'elle évoque non seulement une discontinuité mais une rupture d'expérience entre les générations:

> "Les premiers Américains ont dû apprendre à ne pas rêver au passé mais à se concentrer sur les tâches du présent, de sorte qu'à leur tour ils ont appris à leurs enfants à ne pas rêver mais à agir. De même les aînés d'aujourd'hui doivent traiter leur propre passé comme quelque chose d'incommunicable et apprendre à leurs enfants - même s'ils regrettent que le présent soit ce qu'il est - à ne pas s'y intéresser, car ils ne sauraient le comprendre. Nous devons nous rendre compte qu'aucune autre génération ne connaîtra jamais ce que nous avons vécu. En ce sens, il nous faut reconnaître que nous n'avons pas de descendants, et que nos enfants n'ont pas de parents." (p. 124)

Cela semble assez désespérant mais plus loin elle ajoute:

> "Une fois que jeunes et vieux se seront bien pénétrés du fossé profond, sans précédent, universel qui les sépare, il deviendra possible de rétablir la communication..."(p.127)

À un autre niveau, Jean Baudrillard, en référant aux rapports entre les genres, affirme que le modèle traditionnel de l'homme qui classifie (ordonne) et de la femme qui classe (range) va persister quand bien même on transformerait l'image stéréotypée de l'un(e) ou l'autre, quand bien même on les inverserait. "L'homme moderne, dit-il (on le voit partout dans la publicité) est invité lui aussi (tout comme la femme) à se complaire. La femme moderne est invitée (tout comme l'homme) à choisir et à concourir, à être "exigeante". Tout cela à l'image d'une société où les fonctions

respectives, sociales, économiques et sexuelle sont relativement mêlées. Cependant, la distinction des modèles masculins et féminins, elle, reste totale (d'ailleurs, même la mixité des tâches et des rôles sociaux et professionnels est en fin de compte faible et marginale). Peut-être même sur certains points l'opposition structurelle et hiérarchique du Masculin et du Féminin se renforce-t-elle" (p.146).

Voilà donc une partie du scénario complexe dans lequel les filles et les femmes doivent s'orienter le plus adéquatement possible. Notre analyse fait ressortir que le monde scolaire (programmes d'études, orientation, vie étudiante, situation professionnelle du personnel féminin, etc.) et le monde du travail (type de travail et de tâches, structures d'organisation, salaires, attitude syndicale, etc.) perpétuent, tout comme les mass média, des modèles de femmes stéréotypées, ce qui va à l'encontre du développement normal et complet de la femme et de sa formation intégrale. Pas étonnant alors, comme le rapporte Baker, que "diverses études canadiennes et américaines (soulignent) que les jeunes filles deviennent plus conventionnelles au cours des dernières années d'études secondaires et pendant les études collégiales ou universitaires" (p.96).

> L'école fait sienne la cause de la science et celle du Progrès. Elle en tire grand crédit. Mais peut-être a-t-elle fait davantage pour en propager le culte que pour en assumer les tâches.
> Louis Cador, p. 97

5.3 La formation adéquate

Lorsqu'on vise une formation adaptée, on se pose surtout des questions concernant les output et on évalue le mieux possible le futur; s'il s'agit d'assurer une formation adéquate, on s'interroge sur les input et sur les aménagements existants ou déjà réalisables. En réalité, la formation adéquate, compte tenu de faits et de choix plus ou moins adéquats et donc d'un contexte plus ou moins favorable, c'est des formations adéquates qui coexistent de façon suffisamment harmonieuse pour que les différent(e)s bénéficiaires soient ou restent satisfait(e)s des services rendus. Ainsi, lorsqu'on constate que le virage technologique actuel occasionne une mutation qualitative qui remet en cause les politiques et les pratiques de formation de la main-d'oeuvre tant en milieu de travail qu'en milieu scolaire (MEQ, 1984a), il faut considérer le fait que les choix technologiques ont la vie courte (voir 4.1) de même que la formation qui leur est rattachée, formation qui risque de devenir impertinente à plusieurs égards!

Le système éducatif québécois a des "structures" de formation professionnelle adaptées au marché du travail: l'école secondaire forme des ouvrier(e)s qualifié(e)s, le collège des technicien(ne)s et l'université des professionnel(le)s. Cependant, lorsque pour un futur prévu très instable on vise la mobilité professionnelle des individus et l'adaptabilité des structures éducatives, on est rapidement tenté de chercher appui ailleurs en raffermissant la formation de base et en définissant une formation dite permanente; c'est par

l'emprise sur les faits et les choix actuels que l'avenir est jugé accessible avec le moins de heurts possible. Mais si le résultat visé n'est pas dans le futur mais dans le vécu présent, l'adéquation des faits et des choix actuels ne conduit habituellement pas à une forme de rigidité mais oblige plutôt à une interdépendance souple des formations. Par exemple, la peur d'une absence de lien entre l'éducation et le marché du travail entraîne l'envahissement des organisations éducatives par les préoccupations et les besoins des milieux de travail - habituellement une vision économique des choses; c'est alors la dispersion des matières, l'apprentissage à un rythme insoutenable, une vision pointue des habiletés à développer, etc. le tout devenant un modèle d'incohérence. Pourtant, l'objet même de la peur en question aurait dû déclencher plutôt une plus grande souplesse de la grille-horaire, l'expérimentation de nouveaux modes de répartition des matières, l'apparition de nouveaux environnements meublés technologiquement, etc.! En tout cas, c'est l'avis de ceux et celles qui avaient laissé leurs études mais qui y sont retournés (CSE, 1986b).

Hier, on opposait certains "curricula" de formation en les classant d'un côté dans des apprentissages conduisant au maniement des signes, à l'habileté pour dire et administrer et d'un autre côté au maniement d'outils, à l'habileté pour faire et produire (Cador). Aujourd'hui, cependant, il suffit de s'interroger sur une application de plus en plus répandue de l'informatisation, le traitement de textes, pour se rendre compte que les deux types d'habileté qui auparavant s'opposaient ou cohabitaient sont maintenant associés ou interdépendants. Un curriculum a toujours un principe organisateur prédominant, que ce soit mettre l'accent sur la clientèle étudiante ou sur les contenus ou encore les modes d'apprentissage, etc., que ce soit emprunter une philosophie qui soit flexible ou conformiste ou pragmatique, etc. (Laliberté). De même nature, le système pédagogique qui contient les différents curricula a toujours une variable régulatrice qui fait que la pédagogie sera successivement de type technologique, active, encyclopédique, libertaire, élitiste, etc. selon qu'elle est centrée sur les objectifs et les média, sur la méthode, le contenu, l'étudiant, l'enseignant, etc.

Comme le disent si bien Fotinas et Henri:

> "Un système pédagogique détermine son identité idéologique et éducative par la préférence qu'il désigne à une ou plusieurs variables de son système." (p.8)

Le système pédagogique québécois, pour être adéquat aux femmes et aux filles d'aujourd'hui, devra accorder sa préférence à quelle(s) variable(s) de son système ou, en d'autres mots, quelle est ou quelles sont la ou les variable(s) "malades" du système pédagogique québécois qui fait ou font que la formation des femmes et des filles est jugée inadéquate? Avant de procéder à la redéfinition du problème, terminons l'analyse en cours en démêlant un peu certains faits et choix éducatifs inadéquats et certains types de formation qui pourraient être adéquats.

5.3.1 Certains faits inadéquats

Il ne s'agit pas ici de reprendre les nombreux faits exposés dans les chapitres précédents mais de mettre en évidence, au moyen de quelques faits révélateurs, que le problème qui nous occupe peut être perpétué à l'infini si l'éducation ne réalise pas une adéquation entre ses services et les attentes d'une partie importante de sa clientèle, en l'occurrence les femmes. Nous ne disons donc pas que seules les femmes sont victimes d'une inadéquation importante entre ce qu'on leur offre en éducation et ce qu'elles y cherchent. Par exemple, la situation présente qui, véhiculant en même temps du chômage et une pénurie de compétences, incrimine en bonne partie l'éducation (Booth et Plowright), ou encore le fait que les grandes entreprises qui se préoccupent de formation professionnelle laissent les personnes qui occupent des postes élevés dans leur hiérarchie s'accaparer la plus grande partie des programmes de formation (FTQ), démontrent que c'est toute la masse laborieuse qui est victime.

Néanmoins, un certain nombre de faits touchent particulièrement la main-d'oeuvre féminine, par exemple la formation sur le tas pour des emplois non qualifiés, l'apprentissage réduit de quatre ans à quatre mois pour plusieurs emplois déqualifiés (par exemple d'opératrice de machine à surveillante), les recyclages sporadiques au moyen d'auto-kits ou entre pairs... Même l'apprentissage de plus en plus nécessaire du traitement de textes qui devrait être considéré un ajout à la qualification d'un(e) secrétaire n'est souvent perçu que comme une exigence pour conserver son emploi. D'ailleurs "la plupart des cours de traitement de textes n'apprennent pas aux gens à se servir des ordinateurs pour en tirer profit dans leur vie personnelle. Ils enseignent aux gens à utiliser un type particulier d'ordinateur dans un domaine très spécialisé pour pouvoir offrir un service sur le marché du travail. Les cours de traitement de textes ne transforment pas les femmes et les filles en utilisatrices d'ordinateur, créatrices et indépendantes. Ils ne sont que le prolongement des anciennes voies de garage constituées par les cours "commerciaux", qui ont confiné les femmes dans des emplois de soutien administratif ou de secrétariat" (Fischer, p.62).

Également, d'autres faits professionnels ou sociaux qui ne sont souvent connus et compris que par celles-là mêmes qui en souffrent, s'ajoutent à des difficultés déjà courantes en éducation pour résulter en un noeud gordien que personne n'ose plus trancher. Prenons l'exemple de ces femmes qui, travaillant à temps partiel - la majorité de la main-d'oeuvre à temps partiel est féminine, ne bénéficient pas d'une formation continue de la part de l'employeur(e) non plus que de l'aide financière aux étudiant(e)s puisque leurs études aussi ne peuvent se dérouler qu'à temps partiel. Plus dramatique encore, il y a ces nombreuses chômeuses devenues bénéficiaires de l'aide sociale - femmes délaissées , soutien de famille monoparentale ou autres, qui ne peuvent retourner aux études à temps plein sous peine de perdre leurs prestations.

Finalement, un fait qui touche les étudiant(e)s mêmes suite aux retombées de la démocratisation de l'éducation

qui rejoint plus de personnes pour un plus grande nombre d'années d'études. "Étant donné (donc) l'augmentation du nombre d'années de scolarité, les coûts de plus en plus élevés des études et le nombre croissant de jeunes de familles démunies au collège et à l'université, de nombreux jeunes gens et jeunes filles doivent travailler contre rémunération à temps partiel et pendant l'été afin de pouvoir suivre leurs études" (Ronald J. Burke, dans Baker, p. 76). Le temps partiel en cours d'année académique et le plein temps d'été plutôt que les vacances, voilà la double-tâche ou le double-fardeau, version estudiantine!

5.3.2 Certains choix inadéquats

Si un ensemble de faits disparates et imprécis viennent créer un contexte qui embrouille la relation harmonieuse qui devrait exister entre les intrants et les extrants de la formation, souvent cette relation devenue problématique s'aggrave à cause de choix (ou d'absence de choix) devenus, eux, masqués et donc difficilement remis en question. Comme au point précédent, il ne s'agira pas ici de refaire l'analyse des nombreux choix dont il fut question tout au long des chapitres précédents mais d'indiquer comment ou jusqu'à quel point certains choix doivent être quand même questionnés.

Commençons donc par un exemple ambigu, par exprès. Une publicité récente intitulée "Partenaires du progrès, le service (Untel) pour renforcer les liens entre l'entreprise et l'éducation", après avoir parlé de prospérité et de concurrence, tient le discours suivant sur sa formule de stages en entreprises:

> "Cette formule procure de multiples avantages autant à l'entreprise qu'à l'enseignant et n'a qu'un but: la formation d'une main-d'oeuvre compétente, pouvant répondre aux besoins particuliers et actuels des entreprises.

> Après avoir participé à un stage, l'enseignant transmettra des connaissances marquées (c'est nous qui insistons pour signaler la duplicité du terme utilisé) des priorités et des modes de gestion de l'entreprise. Bénéficiant ainsi d'un enseignement à la fine pointe des besoins du marché, les étudiants constitueront par la suite une main-d'oeuvre créatrice, plus facile à former et plus rentable."

N'est-ce pas là, sous des allures de progrès et à travers de bonnes intentions - car, aujourd'hui, qui croit à autre chose de plus important que l'embauche et la productivité, un bon exemple de choix "éducatif" qui fait de l'entreprise une despote de la formation professionnelle plutôt qu'une bénéficiaire? Pourtant, l'unité administrative qui publie une telle publicité offre aux enseignant(e)s, dans un assez grand nombre de champs disciplinaires, un service intéressant en soi et souhaitable de stages d'observation, de participation, de recherche didactique ou d'assistance à des événements de type colloque, congrès, etc.; n'est-il pas étrange que pour faire passer son message et susciter de l'intérêt pour ses services d'organisation, cette unité se sente obligée de jouer la carte d'un avenir qu'elle étiquette "progressif" alors que la plupart du monde le save "incertain"!

Le pourquoi d'une formation ne se dégage souvent qu'une fois qu'on a mis en lumière des questions adjacentes: on forme qui, à quoi et comment? Par exemple, tout le monde dira sans hésitation qu'aujourd'hui, avec la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, on forme tout le monde. Et les plus de 16 ans? On ajoutera donc aussitôt qu'en effet le ministère de l'Éducation tente de se donner les moyens de poursuivre l'objectif de hausser la formation de la population du Québec en général à un équivalent de "fin secondaire". Et

les femmes? Comment, les femmes! dira-t-on avec surprise ou avec l'impression de ne pas avoir compris. Eh bien! l'analyse du présent rapport fait ressortir, quel que soit l'angle sous lequel on l'aborde, qu'on forme la clientèle féminine en "servante" ou en "homme" mais surtout pas en "femme" et que c'est justement là le noeud de notre problème: on forme les femmes mais pas des femmes! Ceci dit, leur nature, fort heureusement encore plus énergique et débrouillarde que le système éducatif, les fait devenir quand même des femmes!

De toute évidence, poser la question d'une nouvelle façon aide à cerner le problème en ouvrant de nouvelles avenues. Alors, continuons! Pour l'employée qui travaille avec une nouvelle technologie et pour celle qui est encore aux études mais deviendra une telle employée, leur problème principal réside-t-il dans la formation qu'elles ont reçue ou reçoivent ou dans la formation qu'a reçue leur employeur(e)? Nous sommes porté à répondre que le problème principal est causé par la formation que l'employeur(e) n'a pas reçue! L'opinion qu'il faille par toutes sortes de moyens assurer la formation d'une main-d'oeuvre qualifiée (recyclage, perfectionnement...) oublie toujours d'inclure les employeur(e)s dans ce qu'on retrouve sous le vocable de "main-d'oeuvre"! Nous reprenons ici un point de McNeil qui ajoute à notre observation:

> "La technique existe; c'est la capacité de la gérer adéquatement qu'il faut apprendre à maîtriser..." (p.7)

Les nouvelles technologies et la concurrence, l'organisation du travail et l'implantation des nouveaux systèmes informatisés, le développement de nouveaux services, l'importance de plus en plus reconnue de nouvelles approches telles que la "Qualité de la Vie au Travail" et la "sociotechnique", les coûts sociaux des changements technologiques et les opportunités qu'ils créent, la prise en compte à travers tout cela de la présence et des particularités de la main-d'oeuvre féminine, etc... n'y a-t-il pas là-dedans suffisamment matière à penser que la plupart des employeur(e)s et de leurs chargé(e)s de pouvoir ont besoin d'un sérieux

recyclage (avant que l'éducation forme leurs employé(e)s)! Pour ceux et celles qui se formalisent d'une telle appréciation, continuons un peu l'examen. Si l'on reconnaît aux décideurs des mérites lorsqu'une entreprise ou un organisme réussit, excelle, performe... pourquoi ne pas appliquer la même mesure lorsque la productivité ne fait plus le poids ou que la qualité de vie au travail est dégradée? N'est-il pas trop facile, de nos jours, d'accuser exclusivement le phénomène technologique et l'ignorance ou le déphasage des travailleurs et travailleuses? Quand les optimistes disent que les nouvelles technologies font économiser de la main-d'oeuvre tandis que les pessimistes disent qu'elles font perdre des emplois, ce n'est pas la technologie mais bel et bien ceux et celles qui sont responsables de son implantation qui "économisent de la main- d'oeuvre" ou "font perdre des emplois"! Il tombe sous le sens qu'il faut dorénavant exiger et améliorer la valeur de leur formation afin d'assurer la qualité de leur gestion des nouvelles technologies.

Ces décideur(e)s sont surtout des hommes pour le moment; il serait donc fort salutaire pour notre société qu'ils soient aussi formés à la gestion et à l'organisation polychrone du travail - ce que les femmes connaissent bien, de sorte que leurs modes de conception, de planification et de gestion du travail soient plus systémiques dans les faits que sur le papier, plus holistiques et écologiques. Lorsque leurs décisions sauront respecter les rythmes humains, la santé et la sécurité de la main-d'oeuvre ainsi que ses idées et ses aspirations, ce sera le signe qu'ils auront appris des femmes quelque chose de mieux que la peur et donc, qu'ils ne craindront plus de partager avec elles les responsabilités quelles qu'elles soient, de bas en haut de la pyramide professionnelle.

5.3.3 Des formations adéquates

Depuis toujours on s'est formé généralement, fondamentalement, professionnellement de façon régulière, continue ou permanente pour se donner une base, se recycler, se perfectionner, etc. Ce qui est particulier à notre époque, c'est que la formation s'est institutionnalisée, formalisée, organisée, réglementée, prescrite...

Tout cela l'a améliorée, forcément, mais aussi compliquée. Voilà que cette complexité nous oblige à une revision continuelle sous peine de crouler sous le poids des structures, des prescriptions, des contenus didactiques - le passage à 125 des 258 programmes actuels de formation professionnelle (MEQ, 1986) est un exercice de ce type, nous oblige aussi à nous assurer sans cesse et sans propagande que la philosophie de notre système d'éducation est partagée et supportée par l'ensemble des citoyens et citoyennes.

Entre la formation de base et le recyclage en entreprise, il y a donc tout un ensemble de formations diverses qui peuvent répondre, tout au long de la vie d'une personne, à ses aspirations d'ordre éducatif, social et culturel de façon "obligatoire" au début (jusqu'à 16 ans) et de façon "continue" par la suite; voilà d'ailleurs pourquoi, généralement, on ne parle pas de programme mais de projet d'éducation permanente (MEQ, 1984a et 1985c). (Voir le tableau 5.3 à la page suivante).

Le plan d'action en éducation des adultes considère la formation de base comme "l'assise même du projet de l'éducation permanente et du développement des personnes" (p. 11) et le plan d'action pour la formation professionnelle au secondaire désire qu'elle soit "la plus large et la plus solide possible". L'objectif à poursuivre équivaut à un certain concensus et on lui a même consacré une formule: apprendre à apprendre. Ce qui revient à dire: "devenir progressivement, en toute situation, le maître et l'artisan de ses propres apprentissages, ceux qui viennent d'un enseignement plus proprement scolaire et ceux qu'apportera l'expérience de la vie" (MEQ, 1984a, p. 17).

Voilà probablement pourquoi d'ailleurs la formation professionnelle, quant à elle, est toujours ni plus ni moins coincée entre le concept de la "personne" qui apprend un métier et celui de la "main-d'oeuvre" qui sera employée! Un grand nombre de formules sont rattachées, avec ou sans raison, à ce type de formation mais ce qui permet d'en évaluer le mieux la pertinence c'est, du côté des besoins de la personne, son immédia-

TABLEAU 5-3: Vue générale du système d'éducation québécois

Formations	Niveaux	Clientèles	Sanctions	Apprentissages
de base (générale)	primaire	6-12 ans		
	secondaire	12-16 ans	D.E.S.	
professionnelle		17 ans et+	D.E.P. (C.E.P.)	ouvrier(e) qualifié(e)
	collégial		D.E.C.	technicien(ne)
	universitaire		1er cycle, etc.	professionnel(le)

D.E.S. Diplôme d'études secondaires
D.E.P. Diplôme d'études professionnelles
C.E.P. Certificat d'études professionnelles
D.E.C. Diplôme d'études collégiales

tetê et, du côté des exigences de la société, son actualité. Que l'on parle de "formation qualifiante" et surtout scolaire, d'autodidaxie et de reconnaissance des acquis ou de perfectionnement et de "recyclage en entreprise", que l'on essaie de satisfaire les besoins de la main-d'oeuvre ou les besoins en main-d'oeuvre lorsque le monde du travail est directement en cause, que l'on veuille tout simplement alimenter l'esprit d'initiative, la créativité ou la recherche d'alternatives, c'est dans la plupart des cas la formation professionnelle qui est en cause. Elle doit donc être la plus large et polyvalente possible lors de la formation initiale et faite "sur mesure" lorsque l'adulte la réutilise. "La formation que (l'adulte) recherche doit pouvoir contribuer dans l'immédiat, ou du moins dans un délai relativement court, à la solution des problèmes qu'il rencontre, à l'amélioration des situations qui commandent cette formation" (CSE, 1986 a, p. 17). Voilà pourquoi son besoin de formation devra être mesuré avec rigueur et avec sa participation, que cette formation devra se dérouler dans un processus cohérent et unifié (unification de l'individu et du (de la) travailleur(euse)) qui favorisera le réinvestissement de ses acquis de formation.

Donc, si les besoins du milieu de travail exigent à l'occasion une formation sur le tas, c'est-à-dire ici un apprentissage d'appoint pour une tâche particulière ou encore une acquisition de connaissances techniques plutôt "pointues", ces formules ne tiennent de la formation professionnelle que si elles s'inscrivent dans un ensemble planifié et respectueux de la travailleuse ou du travailleur, sinon la personne ne devient qu'un rouage adapté à différentes machines ou à différents procès, c'est-à-dire un pion qu'on déplace comme bon nous semble sur l'échiquier de l'organisation "rationnelle" du travail! Bien au contraire, la formation sur mesure comporte "des défis pédagogiques et organisationnels énormes; elle exige une souplesse et un sens des circonstances que les grandes administrations sont loin de favoriser d'emblée. (...) il peut arriver que la formation sur mesure dévie en une

série de formations "pointues". Elle peut alors se soumettre aux intérêts ponctuels des employeurs, au détriment non seulement des travailleurs, mais aussi du développement organisationnel des entreprises. (...) Ce n'est toutefois pas au système public d'éducation de promouvoir (ce type d'apprentissage)" (CSE, 1986a, p.18).

Un dernier point sur la formation adéquate concerne les élèves en difficultés d'apprentissage qui sont habituellement ceux et celles en qui l'on voit des travailleurs et travailleuses qui occuperont des emplois non spécialisés. La formation générale à caractère technique et les cheminements particuliers de formation pour les élèves de 16 ans et plus visent à éviter leur décrochage et à provoquer leur intégration à la vie active (MEQ, 1986). Ce contexte, ajouté à celui du statut de la femme et à celui des changements technologiques, pose un problème encore plus complexe que celui qui fait l'objet de la présente analyse en ce sens que la langue des symboles qui est celle des nouvelles technologies informatisées vient faire baisser d'un cran de plus l'état de celles qui étaient déjà sous le seuil de la pauvreté sous tous ses sens!

D- DÉFINITION DE LA PROBLÉMATIQUE

> Ceux qui cherchent des solutions simples aux problèmes complexes peuvent être animés de la meilleure des intentions; mais il y a malheureusement un péché originel de l'intelligence aussi bien que de la volonté. Ce péché originel de l'intelligence est notre habitude de la simplification arbitraire poussée à l'excès. Ceux qui agissent sans prendre de précautions à l'encontre de ce vice de leur nature intellectuelle se condamnent, et condamnent leurs semblables, à une désillusion perpétuelle.
> Aldous Huxley, p. 200

Il serait bien difficile de clore ici l'analyse pour passer immédiatement au dernier chapitre dans lequel nous avons prévu, depuis le début de cette problématique, distinguer les principales pistes d'une solution, si solution il y a. D'une part parce que, avec la meilleure volonté du monde, nous n'avons pas pu traiter de la situation de la femme en faisant abstraction de celle du couple et de ce qui nous semble être depuis les temps immémoriaux le gage même de la vie humaine, la maternité et la paternité (génitrices et initiatrices). Ce premier délai, nous l'aborderons à partir d'une situation québécoise qui s'exprime souvent en termes de besoin d'un service de garde. D'autre part, un deuxième ajournement nous oblige car nous n'avons pas pu non plus confirmer le signe "=" dans l'équation qui associe le progrès et l'innovation technologique.

S'il fut regrettable autrefois que des parents surprotègent leurs enfants, la nouvelle situation pèche par l'excès contraire et laisse à penser qu'un grand nombre d'enfants sont, sans être abandonné(e)s, confié(e)s à des modèles de gardiennage plutôt improvisés au chapitre de la surveillance et de la sécurité en général et peut-être plus

que fragiles sur le plan de l'accueil et de la relation affective. Même si c'est le nombre de mères sur le marché du travail qui nous place devant ce fait accompli, de toute évidence ce n'est pas la femme seule qui veut une telle situation mais le couple. De plus, ce ne sont ni l'homme ni la femme qui souhaitent que cette situation soit complexe au point de ne pas savoir comment y remédier: l'obligation d'un deuxième salaire, l'absence de services fiables et(ou) abordables de garderie, des horaires et(ou) des lieux ou organisations de travail qui ne peuvent se concilier avec le phénomène familial, etc. sont des réalités qui, avec plusieurs autres réalités exposées tout au long de cet ouvrage, ne sont pas voulues par le couple seul mais par la collectivité. Voici ce que révèle le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-1987 en abordant la question des services de garde:

> "La présence accrue des mères d'enfants de moins de 6 ans sur le marché du travail, ainsi que leur tendance à y demeurer ont donné lieu à un besoin croissant de services de garde. Ces deux phénomènes n'ont pas permis, malgré un effort financier important du gouvernement, de réduire l'écart entre les besoins et les services offerts.
>
> En 1986, on estime à 300 000 le nombre d'enfants de moins de 6 ans devant être gardés quotidiennement; pour répondre à cette demande, il existe 32 000 places en garderie et 3 000 places dans les agences en milieu familial. Par ailleurs, pour les 250 000 enfants de 6 à 12 ans exigeant un service de garde le midi et après l'école, on compte quelques 19 000 enfants qui profitent de ce service en milieu scolaire." (p. 40)

Le calcul est simple à faire: 496 000 enfants de moins de 12 ans ont un père et(ou) une mère qui, dans un large pourcentage, s'en remettent à un(e) parent(e) ou à un(e) voisin(e) - sinon à la chance, pour les garder, selon un arrangement compliqué et continuellement bouleversé! La modernité de cette situation familiale engendre chez l'enfant une discontinuité d'expérience qui nous semble inacceptable de par sa précocité. De plus, si l'on considère le besoin de l'enfant même, une continuité au moins psychologique s'avère nécessaire surtout si on le destine à une société dont l'avenir nous semble bouché au point d'y sacrifier son temps et son énergie en retour d'un salaire (qu'on ne questionnera pas d'ailleurs)! Il est peut-être intéressant de rappeler ici ce qu'une "croyante en l'avenir" comme Margaret Mead disait:

> "...dans cette nouvelle culture (qu'elle appelle préfigurative) ce sera l'enfant, et non plus les parents et les grands-parents, qui représentera l'avenir. Au lieu de l'aîné instruit et chenu qui, dans les cultures postfiguratives, incarnait aussi bien le passé que l'avenir dans toute leur grandeur et leur continuité, c'est l'enfant non encore né, déjà conçu, mais encore dans le sein maternel, qui doit devenir le symbole de la vie à venir. C'est un enfant dont le sexe, l'aspect et les capacités sont inconnus. C'est un enfant qui est un génie ou qui souffre de quelque grave déficience, qui aura besoin, bien plus qu'aujourd'hui, de l'attention, de l'imagination et du dévouement des adultes (nous insistons)" (p. 137)

Cet enfant dont parlait Mead a 12 ans et moins aujourd'hui. Elle ajoutait d'ailleurs quelques lignes plus loin:

> "...tout en sachant que nous ignorons et que nous sommes incapables de prédire ce qui l'attend, nous pouvons préparer un milieu au sein duquel cet enfant, bien qu'encore inconnu, pourra grandir en toute sécurité et se découvrir lui-même, en même temps que le monde environnant." (p.138)

Finalement, deux questions:le "virage" technologique actuel équivaut-il à un progrès?...Autant de ressources peuvent-elles être affectées sérieusement et autant de chambardements consentis sur la foi d'une simple promesse? Tout nous pousse à croire qu'il faille répondre oui à la première question et par la négative à la deuxième. Mais où sont alors les bénéfices tangibles? Quel est donc ce progrès qui se répand à notre insu pour notre plus grand bien et celui de nos descendant(e)s? Qui sont donc ces gens "joyeusement disposés à sacrifier des générations successives de personnes réelles et concrètes, au nom du bonheur totalement hypothétique qui (...) sera le lot de l'humanité dans l'avenir lointain" (Huxley, p.184)? Voilà le danger du discours et de l'espoir technologiques actuels. Qu'ils soient technophobes ou, comme maintenant, technophiles, il vaut mieux se méfier des technocrates car ils ne semblent pas avoir besoin des êtres humains pour inventer un nouveau monde (Hébert, 1983a)!

Dans le chapitre qui va suivre, pour distinguer certaines pistes de solution pour l'éducation des femmes et des filles qui travaillent et travailleront avec des nouvelles technologies, nous entretiendrons deux éclairages qui se combinent dans une conception du progrès qui n'oublie pas l'être humain, fût-il en continuité ou en discontinuité d'expérience.

Le premier éclairage a plusieurs porte-paroles mais pour les représenter, ce point d'Aldous Huxley:

> "...la vie d'un homme n'est pas, par sa nature même, "progressive", mais s'élève jusqu'à un sommet, continue quelque temps sur un plateau de maturité, puis décline, en passant par la vieillesse, pour tomber dans la décrépitude et la mort." (p.171)

L'autre éclairage, nous l'empruntons à madame Céline Saint-Pierre et c'est nous qui soulignons:

> "C'est à elles (les femmes) en tant qu'acteur social qu'il revient de questionner la notion de progrès qui sous-tend tout développement technologique et à intervenir non seulement sur les effets de ce processus, mais aussi sur sa conception et son contrôle. Cela nécessitera une rupture avec le déterminisme technologique, une réflexion sur la finalité de la production et une reformulation complète de l'organisation du temps de travail et de sa division entre le travail salarié et le travail non salarié. En tant que productrices de services marchands et non marchands, elles se situent à notre avis à une jonction privilégiée pour interpeller la place et le rôle des technologies dans cette production et formuler des voies alternatives à cette société informati-

> sée en gestation. Les changements technologiques actuels créent un contexte privilégié pour entreprendre cette démarche de fond et contrer la robotisation de la société humaine qui s'annonce par le développement d'une conscience critique et des pratiques d'informatique alternative..." (1984, p.80)

Notre société, nous demandions-nous plus haut (voir 3.2), pourra-t-elle encore longtemps avancer avec les nouvelles technologies sans que les femmes améliorent leurs propres connaissances en la matière et conçoivent leur propre informatique pour ainsi établir d'autres normes et d'autres modes d'emploi? Cette interrogation est une façon de soulever le problème de la formation des filles et des femmes et le problème de leur intervention dans la recherche et le développement des nouvelles technologies. Pour encadrer cette interrogation, deux constatations qui deviennent des espèces de conventions permettant de ne définir qu'une problématique actuelle, laissant à d'autres le soin et le plaisir de définir son avenir et de préparer son "après-demain". La première, c'est que la personne qui s'inscrit dans une formation de base ou une formation professionnelle ne peut déborder généralement les frontières de sa propre vie pour ce qui est des bénéfices qu'elle va tirer de cette ou ces formations; il est donc inutile, au départ, d'étirer la problématique au-delà d'un futur très proche. La deuxième, c'est que la question oblige quand même de garder le facteur avenir en filigrane, les nouvelles technologies étant, ici, à la fois conséquences et causes des formations et des recherches dans une perspective féminine.

EN TERMES THÉORIQUES

La grille d'analyse que nous avions préparée pour conduire notre étude laissait à penser que le problème allait se formuler en termes de développement intégral: alors qu'elle est, par sa

polyvalence et son ouverture d'esprit, mieux préparée que l'homme vis-à-vis la sorte d'avenir qui s'annonce, la femme est néammoins démunie des principaux leviers de la science et de la technologie. Les développements contemporains de la technologie au travail et la formation pourraient lui "ré-ouvrir" les univers scientifiques et technologiques; le défi serait alors pour la femme d'en tirer profit tout en restant intacte et non diminuée.

Évidemment, d'un côté, il y avait la perspective d'une catastrophe: si un travail devenu neutralisant à cause du mode d'emploi des nouvelles technologies s'additionnait à la marginalité sexualisée des femmes, il n'y aurait qu'une formation genrée pour retarder l'échéance du pire. De plus, si malheureusement pour elle sa capacité d'organisation polychrone avait été monopolisée par ceux qui ont structuré de façon monochrone l'organisation du travail, lui laissant en échange le double-fardeau "travail-maison", la déqualification et le chômage, seule une formation synchrone pourrait la sauver en faisant coïncider son développement personnel avec le développement social dans son ensemble.

D'un autre côté, fort heureusement, il y avait la perspective d'une solution: celle qui reste presque utopique et qui consiste à essayer, au moyen d'une formation qui adapte et (ou) s'adapte, de développer une mobilité de la main-d'oeuvre féminine qui puisse suivre l'organisation flottante de l'emploi, ou celle qui est plus globale et qui consiste à former adéquatement tout le monde (travailleuses, travailleurs, employeur(e)s, chargé(e)s de pouvoir...) de manière à respecter l'orientation des femmes quelle qu'elle soit et à gérer les nouvelles technologies selon un nouveau mode d'organisation du travail qui échappe à l'ignorance et aux maladresses du taylorisme.

Question maintenant de redéfinir le problème, regardons d'un peu plus près l'analyse des symptômes que nous en avons faite.

Ce qui correspond à ce que nous avons appelé le problème du GENRE, c'est un ensemble de symptômes qui font ressortir l'absence du genre féminin dans l'énoncé des objectifs prioritaires de formation, particulièrement:

- l'absence des préoccupations du genre féminin et la présence très fragile des femmes dans la conduite et la direction des recherches et des développements sur les nouvelles technologies;

- l'absence des problèmes réels et des projets d'action des femmes dans le déroulement de leur propre formation;

- l'absence de perspectives holistiques et contextuelles dans l'enseignement des sciences et des mathématiques au profit de perspectives industrialisées et compartimentées qui n'ont rien d'intuitif et de vivant mais tiennent d'une simplification logique de la réalité.

Ce qui correspond à ce que nous avons appelé le problème de la TEMPORALITÉ, ce sont des symptômes variés qui décrivent une confusion généralisée quant à la valeur et au synchronisme des époques de la vie d'une personne:

- la confusion de l'école entre le développement ou l'épanouissement de la personne et son orientation professionnelle ou sa sélection comme main-d'oeuvre;

- la confusion des réformateurs et des réformatrices (qui interviennent ou font pression sur l'éducation) entre l'exploration par la femme d'un nouvel espace et son affirmation d'un espace connu;

- la confusion de l'État (qui réglemente l'éducation) entre les ressources humaines et les ressources matérielles et financières et donc la confusion de son système éducatif entre l'apprentissage et l'exercice d'un métier.

Ce qui correspond à ce que nous avons appelé le problème de l'INTÉGRALITÉ, ce sont des symptômes de substitution d'un développement intégré à un développement intégral:

- "l'égalité des chances" pour la femme plutôt que son plein épanouissement quelles que soient ses chances;

- la "rareté" du travail, de l'emploi ou de l'utilité (ainsi que leur organisation artificielle) plutôt que le partage des tâches selon les cultures et les besoins;

- la métamorphose de la femme elle-même plutôt qu'une transformation du fonctionnement et de la philosophie des organisations;

- la recherche d'un emploi (ou la poursuite indéfinie des études comme palliatif au chômage) plutôt que la recherche de l'autonomie personnelle;

- le recyclage des personnes plutôt que le recyclage des matériaux, des outils et des aménagements.

Ce qui correspond à ce que nous avons appelé le problème de la MOBILITÉ, ce sont des symptômes qui font de la femme la candidate idéale à la supplantation descendante et même à la spoliation:

- la sclérose de la mobilité naturelle de la femme, c'est-à-dire de sa polyvalence (dans sa vie conjugale, familiale, communautaire, culturelle, ouvrière...) au profit d'une mobilité "professionnelle", mobilité artificielle ou interchangeabilité rattachée aux fluctuations d'un scénario économique;

- la marginalisation de la femme par le rôle même qu'elle assume implicitement dans notre société (celui de mère) au point de semer le doute jusqu'à ses racines;

- le déclassement "technologique" des femmes pour une qualification qu'elles possèdent en grand nombre de façon naturelle et depuis longtemps, soit leur capacité et leur habileté à repérer, manipuler, traiter, diffuser l'information;

- l'improvisation ou la déstabilisation continuelle du système d'éducation pour répondre de façon permanente à l'instabilité voulue sinon recherchée du marché du travail ou, en d'autres mots, une formation basée sur l'agitation du marché et non plus sur l'agir humain;

- la réduction de la complexité et de la diversité éducative (cognitive, émotive, sociale, morale...) aux "idées productrices" de l'âge adulte.

Ce qui correspond à ce que nous avons appelé le problème de l'ADÉQUATION, c'est la distorsion entre les objectifs énoncés et les résultats quotidiens atteints:

- l'ignorance par l'adolescente de ses propres réalités conflictuelles (entre ses aspirations et l'actualité), la confusion de la jeune femme devant l'absence de modèle féminin escompté, la détresse de la femme adulte devant l'ignorance par l'homme de la réalité féminine et l'irrespect par la société de ses rythmes;

- l'incompatibilité chez la femme elle-même entre le fait de reconnaître et d'assumer des tâches de service en collaboratrice et en associée et le fait de reproduire partout ces tâches en servante ou en victime;

- l'incapacité des employeurs à implanter et gérer convenablement la technologie et leur ignorance d'une organisation polychrone du travail;

- la perturbation de la formation professionnelle devant son impuissance à répondre à la fois à l'immédiateté des besoins de la personne et à l'actualité des exigences du monde du travail;
- l'insécurité des travailleuses devant un virage technologique qui fait régresser à la déqualification et au chômage au nom de la quête d'un progrès hypothétique.

En somme, l'analyse démontre qu'il y a pour les filles et les femmes une distorsion importante entre les objectifs qu'énoncent le ministère de l'Éducation et ses instances et les résultats qu'elles atteignent. Ces objectifs comportent très peu de préoccupations, de problèmes, de perspectives et de projets proprement féminins et la formation qui s'ensuit se pratique dans la confusion la plus complète quant à la valeur propre à chaque époque de la vie d'une femme, substituant son intégration à son intégralité et faisant d'elle la candidate idéale à la supplantation descendante dans son travail et à la spoliation dans sa reconnaissance sociale et son autonomie personnelle.

Nous pouvons prédire que ce problème aura, au-delà de la situation critique présente, des répercussions énormes et dramatiques dans le futur immédiat, et ce, non seulement pour les filles et les femmes mais aussi pour les hommes eux-mêmes, leurs compagnons ou leurs fils.

Nous sommes obligé de conclure qu'en ce qui concerne les filles et les femmes, la pédagogie "par objectifs" et "technologisée" qui est la nôtre étant à la fois la variable régulatrice et la variable malade du système pédagogique, il ne saurait y avoir de solution sérieuse aux problèmes de la formation des femmes et des filles qui travaillent et travailleront avec les nouvelles technologie sans que ce système pédagogique soit complètement redessiné.

EN TERMES OPÉRATIONNELS

Si les objectifs du système éducatif sont plus visibles et la plupart du temps codifiés expressément dans des documents divers, ce qui n'est pas le cas des objectifs plus proprement féminins de notre société et pour cause, la revue des symptômes étudiés tout au long de notre analyse démontre que le facteur "implantation et intégration des nouvelles technologies aux milieux de travail" a fait ressortir une différence de nature importante entre les objectifs que poursuit ce système éducatif québécois et la plupart des objectifs estimés et estimables que poursuivent les filles et les femmes d'aujourd'hui faisant appel aux services de ce système.

Lorsque nous avons, en termes théoriques, regroupé et reformulé l'ensemble des points d'analyse en une vingtaine de symptômes majeurs, la moitié de ces derniers se sont avérés entrer directement en conflit avec la variable régulatrice de notre système pédagogique, ce qui nous amena à conclure que l'éducation des femmes et des filles dans un tel type de système exigeait de redessiner complètement ce système. Cette incompatibilité de la variable "objectif" du système pédagogique avec les "output" escomptés pour et (ou) par les femmes et les filles, percute donc l'ensemble des autres variables du système, particulièrement les variables contenus, méthodes, évaluation et clientèles. Le problème se répercute même, à notre avis, jusque dans le monde de la recherche (institutionnelle ou privée). Redéfinissons donc en termes opérationnels les variables-cause retenues (et les variables dépendantes par conséquent), en commençant par la variable régulatrice de notre système: les "objectifs d'apprentissage".

La variable OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE:

L'école actuelle est comme écartelée entre l'urgence de former une main-d'oeuvre adaptée au nouveau contexte technologique et l'urgence de contribuer, dans et (ou) malgré ce contexte,

à l'évolution positive et harmonieuse de la personne, c'est-à-dire une personne autonome et responsable. On a toujours vu, en fait, le pendule se balancer entre la spécialisation d'un côté et la formation générale de l'autre; d'un côté, le pragmatisme, la préparation à l'emploi, le recyclage technologique, etc. et de l'autre, l'humanisme, la conservation des valeurs fondamentales, une formation identique pour tous, etc. Aujourd'hui, le pendule ne se balance plus d'une position à l'autre mais décrit des circonvolutions répétées afin d'amalgamer des préoccupations fondamentales et professionnelles sans lesquelles notre époque est vouée ou au déracinement ou à la régression.

Quoique cela soit apparenté à notre problème, nous ne parlerons pas du "temps d'arrêt" de 50% des jeunes de 18 ans pour vivre "dans le vrai monde" (i.e le marché du travail...ou le chômage) ni de "l'ouverture au discontinu" des femmes et des adultes en général qui connaissent bien la "diversité des sources d'apprentissage" (i.e l'école de la vie...ou de la survie). Nous ne parlerons pas non plus d'objectifs ambigus comme celui de viser l'emploi et non l'apprentissage d'un métier (ce qui se fait habituellement au détriment de la qualification et ce, malgré des voeux pieux de "formations" dites "qualifiantes") ou encore celui de viser l'embauche et non le travail choisi (cette fois-ci, au détriment de la polyvalence). Nous ne parlerons donc que de formation de base et de formation professionnelle comme telles. La question principale est donc: l'éducation aide-t-elle les femmes et les filles (et aussi les hommes et les garçons) à être, demeurer ou devenir des personnes autonomes et responsables dans un contexte technologique comme le nôtre et à amalgamer les préoccupations fondamentales de l'être humain et les préoccupations professionnelles de notre époque?

Si la réponse était "oui", on pourrait affirmer que la formation de base poursuit cet objectif sans brûler les étapes, qu'elle a "des pratiques qui favorisent la stimulation et l'essai signifiant" (CSE,1986b). Malheureusement, la réponse est ambigüe et s'appelle le progrès coûte que coûte, "l'échec et l'élimination progressive" (CSE,1986b); en d'autres mots, la réponse est "oui pour un

groupe sélectionné" mais cette sélection ne compte pas beaucoup de femmes! Si la réponse était "oui", on pourrait affirmer que la formation professionnelle poursuit cet objectif en valorisant la polyvalence féminine (et en initiant l'homme à la polychronie, à la pluridimensionnalité...). Malheureusement, la réponse est encore ambigüe, il s'agit de répondre aux exigences d'un marché qui a besoin de personnes interchangeables pour faire performer des technologies dites polyvalentes!

Voilà donc notre problème plus précisément circonscrit: notre système éducatif n'aide pas les femmes et les filles (non plus les hommes et les garçons) à valoriser ou développer leur autonomie et leur responsabilisation dans le contexte technologique actuel et non plus à amalgamer les préoccupations fondamentales de l'être humain et les préoccupations professionnelles de notre époque, et cela parce qu'il est porteur d'objectifs contradictoires et incompatibles; ce fait se répercute sur l'ensemble des variables du système pour ainsi le remettre complètement en question.

Il y a contradiction dans notre système entre l'épanouissement de la personne et le progrès matériel (économique, scientifique, technologique ou autre), pire, une incompatibilité entre une éducation qui vise à apprendre à la femme, comme personne ou comme groupe, "à identifier, organiser et exercer son pouvoir sur sa vie de tous les jours" aussi instable qu'elle puisse être et une éducation qui vise à l'adapter à un marché du travail guidé par des fluctuations économiques recherchées et un développement anarchique de l'emploi. La femme ne peut pas prendre conscience et organiser activement son avenir et, à la fois, se recycler ou se qualifier pour trouver ou accéder à un emploi qui n'existera peut-être jamais; le système éducatif qui l'entraîne dans ces deux démarches opposées cultive chez elle l'ignorance, la confusion et tôt ou tard la détresse (physique, affective, intellectuelle et sociale). Est-il besoin de dire qu'une société qui réserve ce sort à sa population féminine est vouée toute entière au même sort, à brève échéance! Ce qui aggrave cette observation, c'est que nous tentons d'atteindre des objectifs de productivité, d'efficacité, de réussite technologique, etc.

par les méthodes de ceux qui ont à leur palmarès l'entêtement de la crise économique et l'emprise du travail obligatoire et punitif! Un "nouveau contrat social" et une "société des loisirs", des perspectives qui nous semblaient sensées avant la crise actuelle, voilà peut-être l'opportunité à laquelle nous convieraient les femmes si encore elles devenaient les actrices principales et non plus le personnel de soutien, dominé et exploité - sorte d'armée de réserve, d'une société de l'information!

La variable CONTENU DE L'APPRENTISSAGE:

Quant aux autres variables du système, elles viennent, selon l'angle par lequel on les étudie, s'additionner ou découler de notre problème. La variable "contenu de l'apprentissage" devrait être étudiée en passant en revue l'ensemble des programmes d'études des différents ordres d'enseignement mais, au cours de notre analyse, un certain nombre de ces contenus d'apprentissage ont été critiqués parce qu'ils interféraient directement sur la question des femmes et de leur travail avec les technologies, ces contenus étant rattachés au secondaire, c'est-à-dire là où se retrouve la très grande majorité de la clientèle féminine qui nous occupe.

Le programme de Mathématique est important pour la poursuite des études en science ou en technologie, c'est connu; malheureusement, tout laisse croire que son approche, son vocabulaire, ses notions, ses relations et ses propriétés étudiées, etc. ne coïncident pas tellement avec la manière de connaître, de voir et de sentir des femmes.

Le programme d'Éducation économique (5e secondaire) pourrait être une contribution à la femme pour échapper à la marginalisation économique et pour manifester son entrepreneurship; malheureusement, il expose plus le rôle de l'État et des institutions financières dans l'économie que leurs obligations à l'égard des personnes qui utilisent leurs services. De plus, l'organisation économique et la division du travail n'y figurent qu'à titre d'objectif intermédiaire

d'apprentissage et l'automatisation... ni vue ni connue! Aucune approche des droits économiques de la femme ou de sa représentation dans les postes où se prennent les décisions concernant les changements technologiques, la politique d'embauche et de formation du personnel et encore moins la perspective d'un modèle économique qui puisse coller à sa nature! Il serait même surprenant qu'un tel programme lui permette de faire du rattrapage!

Le programme d'Agent et agente de bureau a le mérite de remplacer et donc mettre à jour 12 anciens programmes, y incluant l'informatique (la bureautique) dans l'ensemble des connaissances, habiletés et attitudes qu'il porte. Malheureusement, rien n'y est prévu pour apprendre à sa clientèle (surtout des femmes, faut-il le rappeler) à se servir d'un ordinateur pour en tirer profit dans sa vie personnelle; à titre d'exemple, c'est l'appareil de traitement de texte (assorti de ses opérations ou fonctions) qui est l'objet principal de l'apprentissage en cause et non pas l'informatique qui l'explique.

Le programme d'Initiation à la technologie (3e secondaire) est louable en soi mais s'il doit conduire à un enseignement d'une durée totale de 100 heures, on suggère d'accorder 16 heures à l'organisation du travail (la technologie dans le monde du travail-thème 5) dont 20 minutes à l'identification des avantages et des inconvénients du travail "sériel"; nous sommes assez loin d'une compréhension des différents modèles d'organisation humaine du travail (taylorisme, QVT, socio-technique...)!

Le programme d'Introduction à la science de l'informatique remplace avantageusement le cours d'Initiation à un langage de programmation et s'inscrit dans le courant de pensée technologique qui anime le monde de l'éducation québécois depuis maintenant plus de 20 ans. Les deux objectifs globaux de ce programme sont certes louables: "développer l'autonomie de l'élève et l'amener à comprendre les changements technologiques" sont en effet des objectifs qui sont dans tous les esprits sinon sur toutes les lèvres. Néanmoins, nous sommes un peu sur-

pris que ce programme, lorsqu'il s'agit de faire comprendre les changements technologiques et les multiples applications de l'informatique dans notre monde, affirme que pour éviter l'aliénation de la personne par la machine, il faille se l'approprier ou la contrôler alors qu'il est maintenant devenu évident pour tous, une fois passé le magisme des premiers instants, que c'est l'organisation (humaine) du travail qui aliène ou pas la personne à la machine! À cet égard, 6% seulement du programme (ou 6 heures sur 100) est prévu pour "évaluer la place et le rôle de l'ordinateur dans la société" et "développer des attitudes critiques vis-à-vis du traitement automatique de l'information"! Nous voudrions respecter le point de vue que ces derniers objectifs (généraux) peuvent rester en filigrane tout au long du déroulement du programme et qu'il serait peut-être même nuisible et artificiel d'en dégager des contenus d'apprentissage comme tels, mais nous y voyons un problème: organiser des données, construire des algorithmes, coder et finalement construire un logiciel pour résoudre un problème qu'on peut décrire - ce qui représente dans les grandes lignes le corpus du programme (construire et exploiter un logiciel), seraient-elles des activités capables de résoudre le problème de l'informatique lui-même (qu'on le nomme "risque" ou problème de "soumission et de dépendance face à l'ordinateur")? Le contenu de ce programme est correct et nécessaire mais ne rejoint pas un certain nombre d'objectifs qu'il se vante pourtant d'assumer.

Le seul programme qui semble rejoindre les préoccupations féminines sans contradictions majeures, serait le programme de Formation personnelle et sociale. Que ce soit pour se situer face à la vie en milieu de travail, aux inégalités économiques, aux rôles et stéréotypes de rôles sexuels, etc. ce programme qui s'adresse à l'ensemble du primaire et du secondaire aborde de façon multi-disciplinaire et interactive (lire holistique et contextuelle) cinq grandes dimensions de la vie humaine: la santé, la sexualité, la consommation, la vie en société et les relations interpersonnelles. Mais, quelle importance accorde-t-on à ce programme dans la grille-horaire?

En somme, si l'on regarde de près les contenus de certains programmes d'études qui touchent directement la question des nouvelles technologies et du statut de la femme, nous sommes bien obligé d'affirmer qu'ils contribuent tout à fait, pour la plupart, aux comportements-problème dénotés chez les femmes et les filles, ce qui vient s'additionner à notre problème.

La variable MÉTHODOLOGIE D'APPRENTISSAGE:

Ce qui contribue également aux comportements-problème observés et s'additionne aussi à notre variable-cause principale, ce sont les variables méthodologie, évaluation et clientèle de notre système pédagogique. Sur la question de la "méthodologie d'apprentissage" nous avons soulevé, en parlant d'une pédagogie propre aux femmes et aux filles (voir 1.3.3) et des répercussions des nouvelles technologies sur l'éducation même (voir 4.3.1), l'incompatibilité entre des objectifs qui disent vouloir ouvrir à la vie et des méthodes qui tendent plutôt à chercher le système fermé sinon réducteur. La sorte de pédagogie technologique que nous privilégions aujourd'hui appelle des méthodes qui réorganisent la diversité selon la mode ou l'état de crise économique ou technologique du jour, qui exagèrent l'attention de l'élève sur la technologie elle-même, qui montent en épingle l'apprentissage de la structure logique de la machine informatique (i.e. d'une partie seulement de la structure logique humaine qui l'a créée), qui mettent le cap sur le vérifiable, l'observable et le quantifiable en approchant la vie par la simulation, l'artificiel, le symbole... Comment peut-on être étonné ensuite que la femme soit silencieuse plutôt que d'assurer sa visibilité, qu'elle persiste dans son adolescence à rêver une fausse réalité pour son avenir, qu'elle délaisse les mathématiques et les sciences appliquées plutôt que d'y laisser sa marque? Son silence, son rêve et sa non participation ont été et sont heureusement des accusations continuelles à notre système grandiloquent et fermé!

La variable ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE:

Le vérifiable, l'observable et le quantifiable nous amènent à l'"évaluation de l'apprentissage" dont l'aspect le plus connu est celui de la vérification du degré d'atteinte des objectifs poursuivis par le système éducatif au moyen d'une observation et d'une quantification des résultats qu'obtiennent les étudiant(e)s. Même si une étude poussée des différentes pratiques d'évaluation (formative, comparative, sommative, prévisionnelle...) dans notre système d'éducation serait un atout pour mieux cerner notre problème, nous nous contenterons de rappeler ce que notre analyse a fait ressortir.

Rappelons-nous d'abord le pôle scolaire par la critique de Jacquard à l'égard de l'usage que le système éducatif fait de l'évaluation sous ses différentes formes:

> "Le système éducatif, au lieu d'être le domaine privilégié où chacun prend conscience de ses possibilités et apprend à les exercer, est organisé le plus souvent de façon à inciter chacun à couper ses propres ailes. Au lieu de favoriser le développement de personnalités contrastées, on s'efforce de produire en série des individus conformes aux normes. L'école sert le plus souvent à insérer chacun dans une voie où il répète docilement les réponses, trouvées depuis longtemps par d'autres, à des questions qu'il ne se pose pas. Puis on vérifie qu'il a retenu ces réponses, qu'il est capable de les utiliser, qu'il est efficace; on le note, on le classe, on l'oriente, on le sélectionne." (p.169)

L'autre pôle, c'est celui de la personne adulte qui veut voir reconnus ses acquis expérientiels qui résultent de cheminements non scolaires parce qu'elle est maintenant en âge de jouer un rôle pour lequel elle veut justement être classée, orientée et finalement sélectionnée. La référence à la structure scolaire pour sanctionner les acquis est une tendance qu'on privilégie traditionnellement mais cette structure peut-elle reconnaître la maîtrise qu'ont faite apparaître les différentes expériences de la vie (ce que croit l'étudiant(e) adulte) ou doit-elle reconnaître la conformité de ces acquis avec ses propres contenus et ses propres démarches ou méthodes d'apprentissage (ce que fait le système scolaire)? Il est bien difficile en effet pour le système pédagogique, même s'il dit viser l'ouverture à la vie, l'autonomie et la responsabilisation de l'étudiante, de reconnaître la valeur de l'expérience domestique de la femme au foyer, de la femme bénévole ou de la femme collaboratrice et (ou) associée car ces expériences se déroulent et se conduisent maintenant sans son instigation et donc hors de ses normes.

En fait, seule la "formation sur mesure" échappe en partie à cette incompatibilité avec les objectifs fondamentaux de l'éducation. Elle est plus adéquate parce que c'est le besoin et non la performance qui est mesuré le plus rigoureusement possible et que par la suite, c'est la femme elle-même qui, par auto-évaluation assistée et par ré-investissement de ses acquis scolaires ou non scolaires dans sa propre vie ou son projet, assure la cohérence et l'unification du processus entier d'évaluation. Mais combien de femmes ont bénéficié et bénéficient de ce service?

La variable SUJET(TE)S DE L'APPRENTISSAGE:

La dernière variable-cause que nous voulons associer à la variable-cause principale ou aux comportements-problème des femmes (et de l'ensemble de la main-d'oeuvre en l'occurence), c'est celle de la clientèle que veut rejoindre le système éducatif ou, en d'autres mots, les "sujet(te)s de l'apprentissage". La femme, selon son

état civil, son âge, son histoire personnelle, etc., ne peut pas être considérée comme une seule clientèle pour l'éducation même si plusieurs points communs les rejoignent toutes et chacune. Le système éducatif se méprend par exemple lorsqu'il ne tient pas compte du besoin de continuité ue connaissent les aînées ou de la rupture d'expérience que vivent actuellement les adolescentes et les jeunes femmes. Mais c'est ailleurs qu'il se trompe encore plus!

Dans la chaîne socio-économique de notre époque, les gestionnaires (propriétaires ou payés) et leurs principaux conseillers ou collaborateurs sont considérés les occupants du haut de l'échelle; les affaires, les entreprises, les projets, la compétition, les orientations, le progrès, l'avenir... c'est eux! Il est devenu difficile et en quelque sorte tabou, semble-t-il, de mettre en cause et questionner l'efficacité et l'actualité de leur formation ou de leurs connaissances (scolaires ou non scolaires). Ces personnes ne peuvent pas être recyclées, elles ne peuvent que se perfectionner ou démissionner! D'autant plus que ce sont elles qui "commandent" (dans le sens de "passer une commande") à l'éducation la sorte de travailleurs (euses) qu'elles désirent voir sortir en bout de ligne scolaire pour les accueillir alors dans la grande communauté laborieuse! Alors comment inclure parmi les sujets de l'apprentissage ces êtres mêmes qui inspirent sinon exigent des buts et des objectifs terminaux des programmes d'études qui ignorent sinon contredisent les objectifs globaux de ces mêmes programmes?

Pourtant, pourquoi la société demanderait-elle à son système d'éducation de former et recycler les travailleurs et les travailleuses à une capacité de fonctionner avec efficacité dans une organisation du travail de type QVT ou socio-technique et avec des technologies nouvelles mais pas les chefs d'entreprise ou d'organisme, les décideur(e)s et leurs chargé(e)s de pouvoir? Pourtant, "la technique existe; c'est la capacité de la gérer adéquatement qu'il faut apprendre à maîtriser"! Former la main-d'oeuvre féminine à l'utilisation du système de traitement de texte, à la télématique, au travail par équipes, etc. sans former l'employeur(e) à une nouvelle organisation humaine du travail

qui soit respectueuse et valorisante, cela dépeint assez bien la situation actuelle du système éducatif. Or, l'exclusion des occupant(e)s du bas de l'échelle socio-économique du nombre des sujets de l'apprentissage de notre système d'éducation explique aussi l'impossibilité pour ce système d'assurer une compatibilité entre les objectifs terminaux de ses différents apprentissages et les objectifs fondamentaux ou globaux qui lui donnent sa raison d'être.

E- HYPOTHÈSES DE SOLUTION

De l'analyse que nous avons faite pour savoir quelles étaient les interventions que le système éducatif québécois devrait entreprendre pour prêter assistance aux femmes et aux filles qui travaillent et travailleront avec les nouvelles technologies, est donc ressorti un problème qui déborde largement la clientèle éducative professionnelle et féminine. Néanmoins, le développement technologique et la recherche par la femme d'un statut respecté et valorisant sont des perspectives avec lesquelles l'éducation pourrait composer si les préoccupations soulevées de part et d'autre se conjuguent plutôt que de se contredire, le "préjugé favorable" étant sans discussion possible du côté du sujet de l'apprentissage, en l'occurence les femmes et les filles. Les solutions au problème que nous avons dégagé ne peuvent donc pas être qu'éducatives, cela est devenu évident, mais l'éducation s'est particulièrement associée à la responsabilité de cette situation problématique des femmes face aux nouvelles technologies et doit maintenant l'assumer auprès de tous les ordres d'enseignement, dans la formation de base initiale comme dans les formations professionnelle et continue qui lui succèdent.

HYPOTHÈSE DE SOLUTION GLOBALE

Si le système éducatif utilise, pour lui-même et de façon pertinente pour les femmes et les filles, les nouvelles technologies, ses objectifs "terminaux" reformulés pourraient coïncider avec ses propres objectifs globaux et aussi, avec la perspective d'un développement ouvert (i.e. non déterministe) de la technologie. La solution globale consisterait donc à ce que le milieu éducatif devienne un contexte où les technologies sont banalisées et dans lequel les femmes et les filles poursuivent l'objectif de "se développer selon leurs talents particuliers et leurs ressources personnelles, de s'épanouir comme personnes autonomes et créatrices et de se préparer à leur rôle de citoyennes" (MEQ 1979, p. 29), à la maison, sur le marché du travail et lors d'engagements volontaires. Dans cette hypothèse de solution éducative globale, un nouveau modèle d'apprentissage tenant compte des nouvelles technologies de l'information et des communications s'imposerait ainsi que son application à des champs

importants pour les femmes mais dont les réalisations s'avèrent actuellement carentielles faute de support technologique adéquat. Évidemment, une mise en garde doit apparaître ici à l'égard de cette tentation de s'inscrire dans ce qu'il est maintenant convenu d'appeler l'"industrie de l'éducation": la solution escomptée ici se défend d'envisager l'éducation comme un banc d'essai ou, pire, un marché car ses sujet(te)s d'apprentissage sont les acteurs et les actrices de leur propre formation et non pas des consommateur(trice)s de produits dits "éducatifs"!

D'abord, un consensus autour d'un nouveau modèle d'apprentissage qui tiendrait compte des nouvelles technologies de l'information et des communications aiderait à découvrir en quoi, comment et pourquoi "dompter" ces technologies au profit de l'être humain. Un certain nombre de questions devront être soulevées immédiatement pour que le système éducatif retrouve des éléments de solution qui manifestent une certaine cohérence, à titre d'exemples:

- Jusqu'à quel point les nouvelles technologies permettent une communication personne-à-personne (médiatisée et non médiatisée)?

- Dans quelle mesure les nouvelles technologies repositionnent les différent(e)s acteur(trice)s de l'éducation (technologues, enseignant(e)s, étudiant(e)s, parent(e)s, etc.) dans leurs tâches ou rôles respectifs?

- Quelles sont les perspectives méthodologiques que les nouvelles technologies ouvrent à la pédagogie?

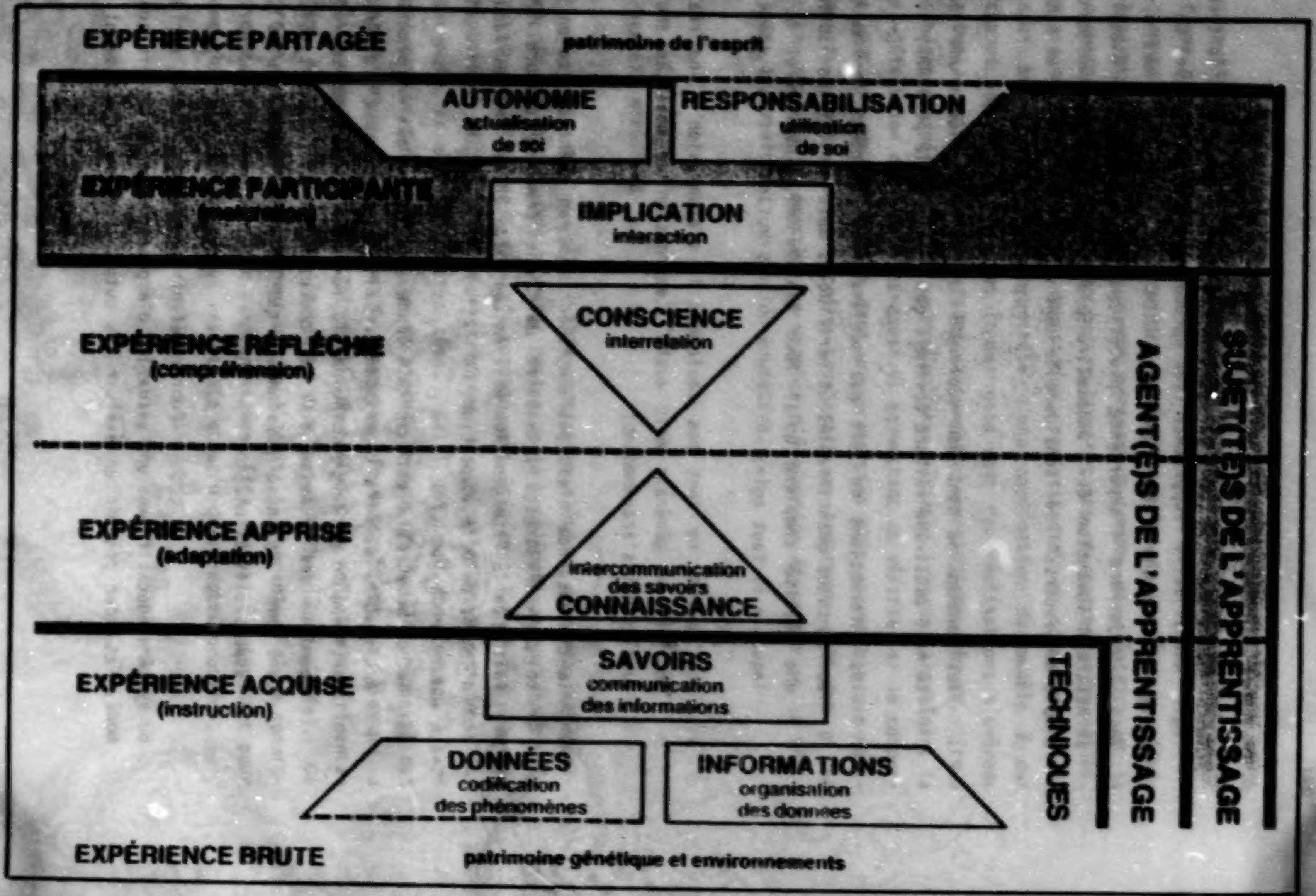
- Les nouvelles technologies peuvent-elles donner aux parent(e)s, aux enseignant(e)s, aux étudiant(e)s et aux ressources des milieux la possibilité de se responsabiliser?

- Les nouvelles technologies peuvent-elles assister l'école dans ses efforts pour vaincre la dépersonnalisation et (ou) l'isolement?

- Les nouvelles technologies permettent-elles à l'étudiant(e) d'investir ses connaissances et ses expériences dans ses propres projets et dans ceux de sa collectivité? (Hébert 1983b, p. 24)

Voici donc, représentée sous la forme d'un schéma, cette hypothèse d'un nouveau modèle d'apprentissage (sources: Hébert 1983a, p. 21; Hébert 1984b, p. 6; Hébert 1984d, p. 2 et 5):

MODÈLE D'APPRENTISSAGE INTÉGRANT LES NOUVELLES TECHNOLOGIES



Ce modèle d'apprentissage invite la technologie éducative à rapprocher les protagonistes plutôt que de les éloigner, à ouvrir à des réalités plutôt que de réduire à des symboles, à rejoindre l'expérience plutôt que l'illusion ou l'évasif, à permettre l'invention et l'adaptation plutôt que la digestion pure et simple de savoirs. Précisons donc le sens de certains mots de ce schéma:

- les données ne sont pas seulement une symbolisation d'une réalité mais aussi une lecture courante des faits par la personne;

- les informations ne sont pas seulement des données organisées et des contenus quantifiables et vérifiables mais aussi (sinon surtout) une réalité complexe qu'il faut appréhender, interpréter et sur laquelle il faut agir;

- les savoirs ne sont pas seulement la transmission d'une réalité codifiée et générale mais aussi l'expression de réalités individuelles qui s'accommodent;

- la connaissance n'est pas une théorie ou un phénomène qu'on capte par un langage provisoire mais une démarche culturelle qui fait appel à l'imagination et à la confiance en ses propres facultés d'invention et d'adaptation;

- la conscience, c'est ce qui donne leur sens aux informations, aux savoirs et à la connaissance. Elle rend possible l'expérience participante de la personne par le ré-investissement de ses échecs comme de ses réussites, de ses doutes comme de ses certitudes... dans une synthèse personnelle qui mène à l'autonomie et à la responsabilisation.

Pour redéfinir et administrer les variables du système éducatif dans une situation d'apprentissage en rapport avec ce modèle et pour pouvoir en évaluer les output (comportements cognitifs-

affectifs-psychomoteurs) prévus - autonomie et responsabilisation de la femme dans un contexte technologique, amalgame de ses préoccupations fondamentales et des préoccupations professionnelles de son époque, c'est-à-dire son épanouissement comme personne autonome et créatrice et sa capacité, selon ses talents particuliers et ses ressources personnelles, d'assumer un rôle social domestique, professionnel et communautaire -, nous avons mentionné l'hypothèse d'une application du modèle à des champs importants pour les femmes mais dont les réalisations s'avèrent actuellement carentielles faute de support technologique adéquat. Trois sphères d'expérimentation pourraient être retenues, chacune entraînant la re-définition des variables-cause et permettant de vérifier si le comportement attendu est atteint dans une proportion plus acceptable que maintenant. Une première sphère toucherait un programme d'études et sa méthodologie, la deuxième un service d'évaluation éducative et la troisième l'administration-gestion éducative.

PREMIÈRE HYPOTHÈSE

Six programmes d'études de niveau secondaire ont été ciblés dans la redéfinition de la problématique en termes opérationnels; l'un deux pourrait certainement être choisi pour une première hypothèse de solution se raccrochant aux répercussions des nouvelles technologies sur l'éducation même. Celui qui, par son contenu autant que par sa méthodologie, se rapproche le plus du modèle préconisé est probablement le programme de Formation Personnelle et Sociale qui a d'ailleurs déjà fait l'objet de l'élaboration d'un projet d'expérimentation des technologies télématiques appelé CAMÉLÉON (Hébert 1984a). Ce projet avait été dessiné pour une application à la grandeur d'une commission scolaire; il pourrait avantageusement être redessiné maintenant pour une clientèle beaucoup plus restreinte et accordée à notre problème.

DEUXIÈME HYPOTHÈSE

Une formation qui veut s'adapter à la mobilité de son époque doit bénéficiée elle-même des vertus des technologies qui assistent cette mobilité. Une deuxième hypothèse de solution pourrait se raccrocher à ce qui a été soulevé, lors de l'analyse, sur les questions du recyclage pertinent, de la formation sur mesure, de l'ouverture au discontinu, de l'accessibilité à tous les milieux, etc. et aux développements prévus du système REPÈRES (GRICS 1986) concernant l'éducation des adultes, les réseaux télématiques locaux etc. Ce serait l'occasion d'éprouver le modèle sur la question d'un service d'évaluation comme celui de la "reconnaissance des acquis de formation expérientiels" particulièrement vital pour une majorité de femmes.

TROISIÈME HYPOTHÈSE

Pour le projet d'éducation permanente qui s'étend de la formation de base au recyclage en entreprise, il y a un ensemble de formations diverses qui devraient répondre aux aspirations féminines sur les plans éducatif, social et culturel de façon continue et cela fait donc appel à une grande variété d'organismes. Une troisième hypothèse de solution pourrait se raccrocher à une meilleure productivité de l'administration-gestion de l'apprentissage pour une formation synchrone et intégrale des femmes et des filles. L'expérimentation d'un projet qui utiliserait les nouvelles technologies pour l'intercommunication, l'interrelation et l'interaction d'organismes éducatifs ou associés à l'éducation et favorables à cette formation synchrone et intégrale des femmes et des filles, s'inscrirait aussi dans la ligne du modèle à éprouver. "Les organisations qui veulent communiquer entre elles, se lier dans leurs décisions ou conduire leurs opérations en tenant compte les unes des autres, ont besoin de mécanismes d'accès à certains de leurs savoirs respectifs et de mécanismes de concertation. Des ententes et protocoles classiques de réciprocité, des tâches et des fonctions dévo-

lues à certaines personnes chargées de les appliquer, des procédés techniques conventionnels (rencontre de comités, échange de documents, etc.) ont servi dans ce sens. Mais la quantité de problèmes, d'intervenants et de programmes d'une part et la vitesse avec laquelle fluctuent les événements, les décisions et les planifications d'autre part, nous laissent soupçonner que les mécanismes traditionnels ne peuvent plus suffire à la tâche. L'équilibre dans les opérations gestionnaires et professionnelles ne doit plus être statique mais plutôt "homéostatique": c'est la régulation des opérations qui assure leur productivité" (Hébert 1984d, p. 13).

OUVERTURE SUR D'AUTRES RECHERCHES

Si la première hypothèse de solution touche exclusivement l'enseignement (primaire et) secondaire, les deux autres peuvent aussi s'appliquer à l'enseignement collégial ou universitaire. Par contre, ce qui concerne particulièrement ces derniers, ce sont des recherches en différents domaines - de la philosophie aux sciences dites exactes - qui devraient être entreprises par des femmes pour les femmes. Les façons d'y parvenir sont connues (subventions et bourses, recrutements, promotions, etc.), c'est la volonté de les utiliser qui fait défaut; pourtant un grand nombre de résultats de recherches sont attendus pour améliorer le sort des femmes et des filles qui travaillent et travailleront avec les nouvelles technologies. Nous ne faisons ici que refléter certaines suggestions rencontrées au fil de l'analyse; leur regroupement ne vise d'ailleurs qu'à les mieux apprécier.

Les innovations technologiques sont le fruit de recherches et de développements poursuivant des buts divers. Ces innovations "solutionnent" certains types de problèmes mais en créent d'autres en revanche sur lesquels devraient porter de nouvelles recherches. Dans la ligne de la problématique qui nous occupe, mentionnons:

- des recherches théoriques plus poussées sur le phénomène de l'information;

- des recherches sur les effets de l'informatique sur les petites et moyennes entreprises et organisations;

- l'étude des difficultés du monde du travail à s'adapter au changement structurel engendré par l'arrivée des femmes sur le marché du travail (conditions de travail à changer);

- l'étude de la notion de progrès qui est toujours liée à la question du développement technologique;

- la recherche de méthodes d'intervention féminines sur les effets du processus technologique, sur sa conception, son contrôle;

- des recherches sur de nouvelles formules d'organisation du temps de travail;

- l'étude et la diffusion de données sur des modèles d'organisation humaine du travail tels que la QVT, la socio-technique, l'école des relations humaines, etc.;

- l'étude des finalités de la production moderne;

- la recherche de voies alternatives à la société informatisée naissante;

- l'étude des effets de l'introduction des nouvelles technologies aux niveaux individuel et organisationnel;

- des recherches sur la santé des femmes qui travaillent avec les nouvelles technologies, spécialement là où les spécialistes se contredisent.

D'autres recherches doivent s'attarder directement au statut même de la femme; à titre d'exemples:

- des recherches fondamentales sur la protection de la femme et de ses valeurs;

- l'évaluation des moyens qui ont été pris jusqu'à date pour sensibiliser et informer les femmes sur leur situation présente et (ou) prévue dans l'avenir et la recherche de moyens renouvelés de sensibilisation;

- des recherches expérimentales et longitudinales sur des modèles ou des formules de partage des tâches et des responsabilités entre les partenaires du couple ou les membres d'une famille qui changeraient le sens du double-fardeau actuel de la femme;

- des recherches exploratoires sur l'organisation de la vie collective des communautés humaines et la réglementation du monde du travail par les États pour découvrir des aménagements moins pénalisants pour les ménages où les deux personnes travaillent;

- des recherches qualitatives sur le bien-fondé ou pas des qualités dites systémiques, holistiques, contextuelles, écologiques... de l'approche féminine du travail.

Finalement, plus de recherches en sciences de l'éducation devraient se pencher sur des travaux fondamentaux et pratiques partant du statut actuel de la femme et du rôle qu'on entend attribuer à la technologie. Le modèle d'apprentissage proposé et les trois pistes d'expérimentation suggérées plus haut s'inscrivent dans une telle perspective; nous n'ajoutons ici que des variantes susceptibles d'intéresser des facultés de sciences de l'éducation, divers centres de recherche, des organisations ayant des buts éducatifs (APO Québec, CUAME, GQTM, etc.):

- des recherches permettant de dessiner des modèles et d'expérimenter des moyens d'évaluer et valider des acquis de formation expérientiels (surtout à partir d'expériences de vie féminines);

- le développement de méthodes d'enseignement des mathématiques et des sciences respectant l'intégralité des adolescentes;

- l'étude, à travers les différents programmes d'études, de différents contenus ou types de contenus susceptibles de stimuler les aspirations féminines et mettre en évidence des perspectives nouvelles, par exemple l'approche dite des "habiletés génériques";

- le développement d'activités d'autoformation...

Nous voilà donc revenu à la source de nos hypothèses de solution, l'importance en éducation de mettre les nouvelles technologies au service de la personne qui progresse vers son autonomie et sa responsabilisation, l'objectif premier étant toujours alors de s'approcher de plus en plus de sa capacité et de sa détermination à s'autoformer, s'autoactualiser et s'autostructurer. Les techniques pourraient probablement être dessinées et organisées de telle sorte qu'un jour elles deviennent assez fiables pour couvrir la question éducative des savoirs à communiquer, les renseignements - ce que nous appelons l'expérience acquise dans notre modèle d'apprentissage. Nous avons là-dessus affirmé que cette fiabilité technique serait due à l'adresse et à la patience des technologues de l'éducation. Ces dernier(e)s et les autres agent(e)s de l'apprentissage auront toujours, cependant, à répondre du savoir-faire et de la compréhension des étudiant(e)s. Travaillant sur la connaissance et la conscience de la personne - ce que nous appelons l'expérience apprise et l'expérience réfléchie dans notre modèle d'apprentissage, les agent(e)s de l'apprentissage auront toujours un rôle d'intermédiaires qu'aucune technique ne saurait jamais "assumer", tout au plus une technique pourrait-elle servir d'aide à la personne intermédiaire.

Finalement, l'implication de la personne elle-même, son autonomie et sa responsabilisation ou, en d'autres mots, l'interaction domestique, professionnelle et communautaire de la personne, son actualisation et l'utilisation qu'elle fait d'elle-même - ce que nous appelons l'expérience participante dans notre modèle d'apprentissage, sont des réalités qui ne concernent que la personne elle-même et quand l'éducation, par ses agent(e)s ou ses technologies (quelle que soit son identité idéologique), prend en considération ces réalités, ce ne peut être que parce qu'elle a été invitée à jouer temporairement un rôle de suppléance ou encore à partager quelque chose d'expérientiel ou issu du patrimoine de l'esprit humain.

Les solutions éducatives envisagées aux problèmes domestiques, professionnels et communautaires des femmes et des filles qui travaillent et travailleront au moyen des nouvelles technologies devaient, à notre avis, être holistiques et contextuelles comme la vie et sa conception et non pas artificielles et fluctuantes comme le progrès et sa productivité.

F- CONCLUSION

> La société moderne, de plus en plus complexe, fait de l'homme un travailleur ultra-spécialisé, non seulement dans l'industrie mais aussi dans le sport, la musique et même la science; ses apprentissages sont à l'opposé d'une formation ouverte et complète. L'homme moderne, "instrument et fragment d'homme", dit Nietzsche: fragment parce qu'instrument, outil spécialisé au service de la production.
> Il y a une situation d'ordre économique et politique qui dépasse l'éducateur.(...)
> Un apprentissage humain est celui qui aboutit à des savoir-faire permettant d'en acquérir une infinité d'autres et qui éduque ainsi la personnalité toute entière.
> Olivier Reboul, p. 75

Encore aujourd'hui, inventer le monde dans la douleur, au jour le jour et dans le concret, c'est l'inventer en "femme"; l'inventer en "homme", c'est devenu l'inventer sur papier! Dans le premier cas, on ne connaît pas réellement l'issue... dans le second, ça n'a pas d'importance! L'une souffre, crée et recrée tout le temps... l'autre décide et réajuste éternellement la même décision! Ainsi, l'éducation veut maintenant aller d'une génération à l'autre en reconstruisant à chaque fois le même édifice qui se sera à chaque fois effondré! En sélectionnant les meilleur(e)s (lire les conformes aux modèles couchés sur le papier) pour éliminer les autres, on construit une maison dont une seule pièce est habitable; ça ne sera jamais une maison! Qui est donc autorisé(e) à affirmer que l'éducation a un rôle social primordial si la société, vue par l'école, se résume à quelques-un(e)s?

Il y a donc une grande confusion dans notre système éducatif entre remettre vingt fois sur le métier son ouvrage dans le but de respecter les sujet(te)s de l'apprentissage et le faire pour

répondre aux exigences d'une économie fluctuante. Être inquiet du passé au point de "se baser sur son futur" est pour une société un signe de déracinement; lorsqu'un ensemble change plus vite ou est plus fluctuant que ses parties constituantes, il est voué à l'autodestruction. Evidemment, on ne peut pas imaginer pour saine une attitude qui s'inscrirait contre le progrès mais il reste à préciser quel progrès! Peut-on considérer comme un progrès le fait que 496 000 enfants québécois(es) de moins de 12 ans soient actuellement mis(e)s et laissé(e)s dans une situation de gardiennage compliquée et continuellement chambardée? Peut-on considérer comme un progrès le fait que le monde du travail fasse un si mauvais usage de la polyvalence féminine en la réduisant à une question de mobilité d'ailleurs précaire et anxiogène? Si l'on considère la façon de penser, voir, sentir et agir des femmes un handicap pour la conduite moderne des affaires et le développement contemporain des sciences et des technologies (ce qui reste une opinion de dupes), est-ce un progrès que de leur imposer un handicap supplémentaire en les marginalisant économiquement ou en les laissant à l'écart des études ou des équipes de recherche en sciences et technologie? Peut-on considérer comme un progrès cette conception moderne de la femme (parfois acceptée par les femmes elles-mêmes malheureusement) qui la met sur un pied d'égalité avec l'homme "éclaté" et qui fait d'elle une personne en pièces détachées: mère, épouse, travailleuse, amante, etc.? Est-ce un progrès que d'entraîner des êtres dans une cavalcade technologique qui promet un bonheur totalement hypothétique et fait comme si l'objectif primordial des êtres humains était la "productivité du système"?

Il y a probablement des progrès plus simples et civilisés sur lesquels l'éducation doit se pencher, des progrès qui suscitent plus de lucidité et de sérénité, des progrès capables de faire le pont entre la formation de base et la formation professionnelle sans changer la nature de la première pour le degré de la deuxième.

"La conception moderne de l'éducation vise à préparer chaque citoyen à gagner sa vie par un travail utile et à assumer intelligemment ses responsabilités sociales. C'est là un droit et de

l'individu et de la collectivité. Il ne suffit plus d'apprendre à l'enfant à lire, à écrire et à compter. Les tâches complexes et changeantes de l'industrie et des services réclament qu'on assure à tous les enfants une éducation qui les prépare à entrer dans le monde du travail. Cette formation doit être assez polyvalente pour permettre une adaptation rapide aux changements technologiques. Le système d'éducation doit aussi offrir à tous les adultes une plus grande possibilité de perfectionnement" (p.76). Lorsque la commission Parent s'exprima en ces termes il y a maintenant près d'un quart de siècle, c'était pour préconiser l'égalité des chances à l'instruction, l'accessibilité des plus doué(e)s à des études plus poussées et la préparation de tous et de toutes à la vie en société; des objectifs bien louables qui, à l'époque, ne prévoyaient entraîner que des problèmes de locaux, d'équipements et d'autobus scolaires, de recrutement d'un nombre suffisant de professeur(e)s et de structures de coordination du système scolaire. Nous avons d'ailleurs toujours ces problèmes aujourd'hui: les locaux désaffectés, dépersonnalisés..., les équipements dispendieux, obsolescents..., les autobus scolaires non sécuritaires, chronophages..., les professeur(e)s désabusé(e)s, surnuméraires..., les structures bureaucratisées, technocratisées... Ce qui était prévu un problème de "degré" s'est avéré un problème de "nature"!

La commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la Province de Québec pensait que le Québec ne pouvait se tenir à l'écart d'une évolution mondiale d'après-guerre, véritable révolution sociale, technologique et politique causée entre autres par l'augmentation de la population, les nouvelles aspirations démocratiques, les transformations économiques, les progrès fulgurants dans les technologies des transports et des communications, le changement dans la situation sociale de la femme, un niveau de vie plus élevé et un horaire de travail réduit. Depuis lors, la dénatalité, la crise économique, l'éloignement du pouvoir, la déqualification, la crise énergétique, la désinformation, le chômage, la pollution, etc. ont refroidi bien des ardeurs... la révolution n'est plus "tranquille" mais "silencieuse" faute de ressources et de garanties. La commission Parent avait prévu l'obligation qui serait

faite à la main-d'oeuvre de s'adapter continuellement aux changements technologiques, de se réadapter professionnellement, mais elle ne pouvait pas prévoir le contrecoup des "chômeur(euse)s instruit(e)s", de la bipolarisation professionnelle, de l'avenir socio-économique qui soudain se voile, etc., phénomènes contre lesquels le système pédagogique reste et restera impuissant quelque "puissant", "souple" ou même "profondément enraciné dans tous les milieux intéressés à l'éducation" qu'il soit! Pour ce genre de phénomènes, il eut valu mieux que la commission royale d'enquête recommande la création d'un deuxième ministère, le "Ministère de la Performance" ou le "Ministère de la Sélection" comme le dirait Jacquard!

Voilà donc dans quelle tranche d'histoire se situe notre problème. Inutile de rabâcher les solutions d'il y a 25 ans, elles avaient surtout une valeur conjoncturelle et ce qui s'y trouvait de positif demeure. Il faut maintenant réactualiser nos fondements éducatifs dont la femme a probablement assuré la sauvegarde. Annulant par leurs propres gains les injustices subies dans le passé ou les doublant par l'échec, les filles et les femmes précèdent toute la société. Notre société en est au QUITTE OU DOUBLE, quitte pour le respect, l'égalité, l'équilibre, l'authenticité et la réalisation harmonieuse ou payer doublement de son anonymat, de sa crise, de sa confusion, de sa violence, de ses disparités paralysantes.

BIBLIOGRAPHIE

ALLAIRE, Luc
Face au changement, in Mouvements, été 1985, p. 37-42.

Association de la recherche en communication du Québec. (ARCQ)
La recherche en communication: une priorité? Actes du 5e congrès de l'ARCQ, avril 1984, 278 pages.

BAKER, Maureen
Quand je pense à demain, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1985, 200 pages.

BALBO, Laura
Femmes et filles: la question de l'évolution et de la continuité, de la présence et de l'effacement, communication lors de la conférence internationale sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles).

BARDIN, Laurence
L'analyse de contenu, PUF, coll. le psychologue, 1980, 233 pages.

BAUDRILLARD, Jean
La société de consommation, S.G.P.P., coll. Le point de la question, 1970, 304 pages.

BAVELAS, Alex et al.
Le bureau en tant que système de traitement de l'information: modèle théorique et principes d'étude sur le terrain, Ministère des Communications, Gouvernement du Canada, 1984, 84 pages.

BERNIER, Colette
Nouvelles technologies: requalification ou déqualification du travail? in Interventions économiques no 12-13. Printemps 1984, p. 137-152.

BILLETTE, André
Problématique sur l'évolution de la bureautique et de l'organisation du travail, in Actes du 5e congrès de l'ARCQ, avril 1984, pp. 149-157.

BOMBARDIER, Denise
Les coûts du féminisme de demain, communication lors du colloque international sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985, (notes personnelles).

BOUTH, Peter J.; PLOWRIGHT, Teresa I.
Étude sur les répercussions sociales de la bureautique, Ministère des Communications, Gouvernement du Canada, décembre 1982, 227 pages.

BORDUAS, Paul-Émile
Projections libérantes (1949), dans Borduas par Guy Robert, PUQ, 1972, p.285-317.

BOUTHILLIER, André
À l'aube d'une nouvelle révolution, in Le Devoir, 11 novembre 1982, p.17.

ÇADUR, Louis
Étudiant ou Apprenti, PUF, 1982, 238 pages.

CAMERON, Ann; CLEMENT, Andrew
Social Issues Research in Information Technology, Social Impacts Sub-committe of the CVCC, January 1983, 7 pages.

CARPENTIER, Renée
Transition Travail (sommaire du programme), Ministère de l'Éducation (DGEA) du Québec, mars 1981, 6 pages.

CARPENTIER, Renée
Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, juin 1983, 117 pages.

ÇEGIR
Étude de marché de la bureautique au Québec, Ministère de l'expansion économique régionale, 1981, 112 pages.

CLAVAUD, Richard
Le télétravail, in Telesoft, décembre 1981 - janvier 1982, p. 101-106.

CLAVAUD, Richard
La bureautique, le bureau du futur, in Telesoft, février-mars 1982, p.105-109.

CLOUTIER, Renée
Mécanismes d'actualisation de la sous-représentation des femmes en mathématiques et en science, communication lors de la conférence internationale sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles)

Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA)
Apprendre: une action volontaire et responsable, Gouvernement du Québec, février 1982a, 869 pages.

Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA)
Apprendre: une action volontaire et responsable, Gouvernement du Québec, février 1982b, abrégé 44 pages.

Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la Province de Québec, Les structures supérieures du système scolaire de la Province de Québec (Rapport, tome I), Gouvernement du Québec, 1963

Comité Informatique et Communications (CIC/CSC)
The Impacts of the Microelectronics Revolution on Work and Working, Conseil des Sciences du Canada, juillet 1980, 71 pages.

Conférence internationale sur la situation des filles (CISF)
Le temps d'y voir, Guérin, 1986, 350 pages.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF)
Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes, juillet 1982, 29 pages.

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) du Québec inc.
La micro-électronique et les femmes, 1983, 8 pages

Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective, Gouvernement du Québec, juin 1984, 40 pages.

Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
La formation professionnelle de la main-d'oeuvre: le contexte et les enjeux éducatifs des prochains accords Québec-Ottawa, Gouvernement du Québec, avril 1986a, 30 pages.

Conseil supérieur de l'éducation (CSE)
Le deuxième cycle du secondaire: particularités, enjeux, voies d'amélioration, Gouvernement du Québec, juin 1986b, 82 pages (version ronéotypée)

DESJARDINS, André; MORISSETTE, Réal
Impact de la machine à traitement de textes sur les conditions de travail in Le marché du Travail, vol. 7, no 4, avril 1986, p.60-73.

DILLON, Richard F.; TOMBAUGH, Jo. W.
La conception des guides d'utilisation du matériel bureautique: analyse de la documentation existante, Ministère des Communications, Gouvernement du Canada, 254 pages.

DIONNE, Louis; LEDOUX, Denis
Les travailleurs faiblement scolarisés, un examen des données du recensement de 1981, Gouvernement du Québec, 1985, 47 pages.

Direction générale de la condition féminine
Les emplois de l'avenir: les femmes, la formation et la technologie, Gouvernement de l'Ontario, octobre 1983, 52 pages.

DOWLING, Colette
Le complexe de Cendrillon, Grasset, 1982, 284 pages.

DUBOIS, André
La technique au service du bureau, Ministère des communications, Gouvernement du Canada, 26 octobre 1983, 14 pages

EHRENFRIED, Dr. L.
De l'éducation du corps à l'équilibre de l'esprit, Aubier Montaigne, coll. La chair et l'esprit, Paris 1956, 148 pages.

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)
Pour un progrès sans victime, document de travail, colloque sur les changements technologiques, mars 1985a, 30 pages.

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) Pour un progrès sans victime, rapport du sondage, colloque sur les changements technologiques, mars 1985b, 32 pages.

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) Pour un progrès sans victime, rapport de la consultation, colloque sur les changements technologiques, mars 1985c, 90 pages.

FISCHER, Linda; MOUNTEER, Gail; WILLIAMS-TIERNEY, Lindy et al.
Les femmes et l'informatique, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1985, 115 pages.

FORSYTHE, Kathleen
Éducation et nouveaux services, communication lors de la "conférence canadienne de l'édition électronique", Vancouver, 12 août 1985 (notes personnelles)

FOTINAS, Constantin,; HENRI, Nicole
Initiation à la Problématique en Recherche Pédagogique, Université de Montréal (technologie éducationnelle), 1985, 17 pages.

GIBSON, Deborah
Les fichiers-clientèle automatiques: le point de vue de l'utilisateur, communication lors de la "conférence canadienne de l'édition électronique", Vancouver, 13 août 1985 (notes personnelles).

GOLD, Sylvia
Éducation et nouveaux services, communication lors de la "conférence canadienne de l'édition électronique", Vancouver, 12 août 1985 (notes personnelles).

Gouvernement du Québec (Gouv. Qc)
Le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine 1986-1987, 1986, 63 pages.

Gouvernement du Québec (Gouv. Qc)
Explorons de nouveaux espaces, information sur les carrières non traditionnelles d'avenir à l'intention des adolescentes, CSF/MEQ/MSTQ 1985, 114 pages.

GRAND'MAISON, Jacques
L'école enfirouapée, Stanké, 1978, 156 pages.

HALL, Edward T.
La danse de la vie, Edit. du Seuil, 1984, 286 pages.

HÉBERT, André
Caméléon: la télématique, une technologie au service de l'homme, Ministère de l'Education, Gouvernement du Québec, 1982, 40 pages.

HÉBERT, André
Caméléon: un modèle de développement télématique propre à l'éducation, Ministère de l'Education, Gouvernement du Québec, février 1983a, 36 pages.

HÉBERT, André
Avant de trouver les bonnes réponses, il faut poser les bonnes questions, in Prospectives, février/avril/octobre 1983b, p. 19-24.

HÉBERT, André
Il faut chercher 14 heures à midi, communication à la VIe rencontre francophone de Québec, septembre 1983c, 6 pages.

HÉBERT, André et al.
Rebâtir l'Avenir, rapport du Groupe de travail sur la télématique en Éducation, Ministère de l'Éducation du Québec, septembre 1983d, 39 pages.

HÉBERT, André
Caméléon: télématisation du programme de Formation Personnelle et Sociale (2e édition), Ministère de l'éducation (DTE) du Québec, février 1984a, 68 pages.

HÉBERT, André
Pour une société schizophrène ou responsable?, communication au congrès international des moyens d'enseignement (cime), septembre 1984b (Banf), 18 pages.

HÉBERT, André
De l'algue bleue à l'homo sapiens, communication au congrès de l'AMQ, octobre 1984c, 12 pages.

HÉBERT, André
Aorte (Assistance aux organisations par réseaux télématiques éducatifs), 1984d, 22 pages.

HUXLEY, Aldous
Les portes de la perception, Éditions Pygmalion, 1975, 254 pages.

ILLICH, Yvan
La convivialité, édit. Seuil, 1973, 158 pages.

ILLICH, Yvan
Le travail fantôme, édit. Seuil, 1981, 162 pages.

ILLICH, Yvan
Le genre vernaculaire, édit. Seuil, 1983, 252 pages.

IRSST
Rapport du groupe de travail sur les terminaux à écran de visualisation et la santé des travailleurs, notes et rapports scientifiques et techniques. Étude E-008, mars 1984.

JACQUARD, Albert
Inventer l'homme, Éditions Complexe, coll. Le Genre humain, Bruxelles, 1984, 183 pages.

JENKINS, David
QWL - Current Trends and Directions, Quality of Working Life, no 3, décember 1981.

LACHANCE, Françoise
Dès 1990, le Québec connaîtra une pénurie de main-d'oeuvre. Mais en 1985, chômage et travail précaire sévissent encore, in Forum (Univ. de Montréal) 18 novembre 1985, p. 4-5

LAFORTUNE, Louise
De l'histoire des mathématiciennes à l'avenir mathématique des filles, communication lors de la conférence internationale sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles).

LAING, Ronald D.
La politique de l'expérience, Stock, 1969, 129 pages.

LALIBERTÉ, Jacques
La formation fondamentale, la documentation américaine, CADRE, 1984, 122 pages.

LECLERC, Chantal
Un petit rapport bien populaire; analyse critique du rapport américain A Nation at Risk, Direction de la recherche, Ministère de l'Éducation du Québec, avril 1985, 40 pages.

LECLERC, Marcelle
La situation des femmes face à l'emploi et à la formation professionnelle et perpectives d'avenir, in Le Journal du Travail, avril 1985, p. 73-75.

LERÊVE, Jean
Les troupeaux de l'aurore, Les Éditions de Mortagne, 1980, 281 pages.

LUCAS, Claude
Sous les broussailles du mouvement "back to basics", 1986, (texte inédit) 13 pages.

LORD, Catherine
Les emplois de l'avenir, in Chatelaine, avril 1985, p. 68-71.

LORENZ, Konrad
Les huit péchés capitaux de notre civilisation, Flammarion, 1973, 166 pages.

MANUELBROT, Benoît
Comment j'ai découvert les fractales, (propos recueillis par Marc Lesort) in La Recherche, no 175, mars 1986, p. 420-424.

MARTINEAU, Marie-Claire; BOUTET, Linda; L'HEUREUX, Paule
Impact de l'informatique sur le travail féminin, Univ. Laval (sociologie du travail), avril 1983, 30 pages.

MATHER, Borris; STINSON, Jane; WARSKETT, George
Les conséquences de la micro-électronique pour les travailleurs et travailleuses au Canada, Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), 1982, 10 pages, Réflexions no 3.

McKENZIE, Francine C.
"Explorons de nouveaux espaces", une étude sur ce qui pourrait être le devenir des adolescentes d'aujourd'hui, communication lors de la conférence internationale sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles).

McNEIL, Jeannine (David)
Le travail féminin et les nouvelles technologies: défi à relever, in la Revue Gestion, février 1983, 10 pages.

MEAD, Margaret
Le fossé des générations, Denoël/Gonthier, Paris 1971, 153 pages.

MENZIES, Heather
Cendrillon et Mr. Byte, communication lors de la conférence internationale sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles)

MENZIES, Heather
Back to Grandmas's place: democratizing Science and Technology, in les cahiers de la femme (York Univ./Centenniel College Project) Eté 1984, vol. 5, no 4, p. 59-62.

MENZIES, Heather
Women and the Chip, Institut de recherches politiques, 1981.

MESSIER, Suzanne
Perspectives d'emplois pour les Québécoises dans la décennie 1980, Conseil du Statut de la femme, 1983.

Ministère des communications (MCC)
Aperçu de la bibliographie, systèmes bureautiques, modèles et méthodologie, Gouv. du Canada, programme de la bureautique, juin 1982, 26 pages.

Ministère des communications (MCC)
La conception des guides d'utilisation du matériel bureautique: analyse de la documentation existante, Gouv. du Canada, recherche en comportement dans le domaine de la bureautique (no 1), mars 1982, 254 pages.

Ministère des communications (MCC)
Étude de cas en gestion des changements technologiques, Gouv. du Canada, recherche en comportement dans le domaine de la bureautique (no 4), octobre 1982, 36 pages.

Ministère des communications (MCC)
Étude sur la recherche universitaire en bureautique, Gouv. du Canada, programme de la bureautique, mars 1982, 175 pages.

Ministère des communications (MCC)
Un avant-goût de l'avenir (bureautique), Gouv.du Canada, 26 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Du temps pour l'amour...les enfants...le travail...les autres...soi..., Gouvernement du Québec, 1985a, 40 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
La formation professionnelle au secondaire; Plan d'action, Gouvernement du Québec, 1986, 33 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Programmes d'études: agent et agente de bureau, secondaire, 468-500, formation professionnelle, Gouvernement du Québec, 1985b, 137 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Terminologie de l'éducation, Gouvernement du Québec, 1985c, 108 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Un projet d'éducation permanente; énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Gouvernement du Québec, 1984a, 77 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Introduction à la science de l'informatique, secondaire (programme d'études), Gouvernement du Québec, 1983a, 71 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Introduction à la science de l'informatique, secondaire (guide pédagogique), Gouvernement du Québec, 1984b, 36 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
L'évaluation dans le système éducatif (cadre général et perspectives de développement), Gouvernement du Québec, 1983b, 144 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
L'école québécoise (énoncé de politique et plan d'action), Gouvernement du Québec, 1979, 163 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Formation personnelle et sociale (programme d'études, secondaire), Gouvernement du Québec, 1984c, 307 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Mathématique, premier cycle (programme d'études, secondaire), Gouvernement du Québec, 1981, 43 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Mathématique, second cycle (programme d'études, secondaire), Gouvernement du Québec, 1984d, 43 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Cadre revisé d'élaboration des programmes et des guides pédagogiques. Gouvernement du Québec (DGDP), avril 1980, 27 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Éducation économique, 5e secondaire (programme d'études), Gouvernement du Québec, 1982, 63 pages.

Ministère de l'Éducation (MEQ)
Initiation à la technologie, 3e secondaire (guide pédagogique), Gouvernement du Québec, 1983c, 157 pages.

MONDE OUVRIER (LE)
Changements technologiques: cinq militant(e)s racontent leur expérience, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), février 1985, p. 7-11.

MORAZAIN, Jeanne
Le poids des femmes dans l'économie, in Affaires, mars 1985, p. 51-55.

MORIN, Edmonde F.
La rouge différence ou les rythmes de la femme, édit. Seuil, 1982, 168 pages.

MOSCOVICI, Serge
Hommes domestiques et hommes sauvages, Union générale d'éditions, coll. 10-18, 1974, 312 pages.

OLIVIER, Christiane
Jeune fille et identification féminine: du rêve à la réalité, communication au colloque international sur la situation des filles "Le temps d'y voir", Montréal, 30 octobre 1985 (notes personnelles)

Ontario Ministry of Labour (OML)
Microtechnology and Employment Workshop, Women's Bureau, 29 pages.

PAPERT, Seymour
Jaillissement de l'esprit, Flammarion, 1981, 299 pages.

PARENT, Richard
Stratégies d'expérimentation avec les systèmes experts, Ministère des communications, Gouv. du Québec, novembre 1985, 59 pages.

PIAGET, Jean
Psychologie et pédagogie, Denoel, Paris 1969, 265 pages.

POIRIER, Françoise (éditrice)
La micro-informatique dans le travail et l'éducation, Actes du colloque organisé par l'Association des femmes diplômées des universités (Université Laval), 1983, 148 pages.

PRACONTAL, Michel de
Les fractales ou la géométrie du paysage, in Science et Vie, no 790, juillet 1983, p. 22-31.

PROULX, Jean-Pierre
Le bureau de demain "Formation: le secteur privé réagit plus vite que Québec", in Le Devoir, 11 novembre 1982, p. 22 et 29.

REBOUL, Olivier
Qu'est-ce qu'apprendre?, PUF, l'éducateur, Paris, 1980, 206 pages.

RHÉAUME, Jacques
Qualité de vie au travail et bureautique in Actes du 5e congrès de l'ARCQ, avril 1984, pp.158-173.

ROSENBAUM, Linda et al.
Health Effects of Video Display Terminals: the Nonradiation Problems, Department of Public Health, City of Toronto, mai 1981, 30 pages.

SAINT-PIERRE, Céline
Les robots ne sont pas tous d'acier: l'impact de la microélectronique sur l'organisation du travail dans le secteur tertiaire, in Sociologie et Société, vol. XVI, no 1, avril 1984, pp.71-80.

SAINT-PIERRE, Céline
Les enjeux et les défis du virage technologique en milieu de travail, communication au 8e colloque Augustin-Frigon, Montréal, mars 1985, (notes personnelles).

SCHULER, Marc
La technologie de l'éducation, concept, bases et application, Presses de l'Université de Montréal, 1983, 197 pages.

SHARP, Ian
La circulation internationale des données, communication lors de la "conférence canadienne de l'édition électronique", Vancouver, 13 août 1985 (notes personnelles).

SHAW, Danielle
La télématique à l'école du village, Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec, avril 1984, 60 pages.

SLOAN, David; FINK, Arthur; MITCHELL, David
Report of the Conference on Computers in the Waldorf High School Curriculum, High Mowing School, Wilton (N.H.), mars 1985, 15 pages.

SLOAN, Douglas (editor)
The computer in Education; a critical perspective, Teachers College Press, Columbia University, N.Y. 1985, 129 pages.

Social Impacts Subcommittee of the CVCC.
Information Technology and Social Change, Canadian Videotex Consultative Committee, April 1982, 16 pages.

Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS)
Repères (répertoire informatisé de données en information scolaire et professionnelle), janvier 1986, 41 pages.

TREMBLAY, Diane
Rien de nouveau, si ce n'est quelques nouveaux ghettos, in Interventions économiques no 12-13, Printemps 1984, p. 153-161.

TRIGON SYSTEMS GROUP inc.
Lignes directrices pour l'évaluation des essais en service réel, Ministères des communications, Gouv. du Canada.

Vie pédagogique
Rencontre avec Albert Jacquard, généticien, Vie pédagogique no 29, propos recueillis par Yves Léveillé, mars 1984, p. 4-6.

Note: les citations en français issues d'un texte mentionné en langue anglaise dans la bibliographie sont des traductions libres de l'auteur du présent document.